COM\_ORG\_001

# Einleitung

Unser Engagement für Compliance, was Compliance für uns bedeutet und welche Ziele wir uns gesetzt haben, wird in diesem Kapitel erläutert.

## Bekenntnis

Die Unternehmensgruppe [Unternehmensname einfügen] ist ein [Unternehmensbeschreibung einfügen…].

Wir legen großen Wert auf [… Werte einfügen…] Daher setzen wir uns für [… Beschreibung der angestrebten Verhaltensweisen einfügen…] Verhaltensweisen ein und haben deswegen zur Unterstützung ein Compliance-Managementsystem (CMS) im Unternehmen eingeführt.

Was Compliance für uns bedeutet, wie unser CMS aufgebaut ist und welche Regelungen und Anweisungen zu beachten sind, wird in diesem Compliance-Handbuch beschrieben.

Unabhängig von den ohnedies einzuhaltenden geltenden gesetzlichen Normen, ist unser eigenes Selbstbekenntnis für ein korrektes und transparentes Miteinander sowie für ein nachhaltiges Wirtschaften Grundlage all unserer Geschäftstätigkeiten.

Sowohl wir, die Geschäftsführung, als auch jede:r einzelne Mitarbeiter:in der Gruppe bekennt sich klar zur Einhaltung der Grundsätze, die im Verhaltenskodex beschrieben sind, sowie der in diesem Compliance-Handbuch und den darin verankerten Richtlinien definierten Regeln und Vorgaben.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[Name GF] [Name Compliance Verantwortliche:r] [Name Compliance Verantwortliche:r]
Geschäftsführung Compliance-Verantwortliche:r Compliance-Verantwortliche:r

## Was ist Compliance?

**Compliance** bedeutet nichts anderes als die **Einhaltung von Regeln**. Im Einzelnen bedeutet dies, dass Unternehmen und ihre Mitarbeiter:innen die geltenden **Gesetze** einhalten müssen. Darüber hinaus geht es auch um die Einhaltung **ethischer Standards** und interner **Richtlinien**.

Compliance umfasst die Einhaltung von Gesetzen sowie die Wahrung von Integrität, Redlichkeit und Geschäftsethik als Grundprinzipien. Dies wird durch ein Compliance Management System (CMS) sichergestellt, so dass sowohl das Management als auch die Mitarbeiter:innen des Unternehmens die Regeln einhalten und die Einhaltung der Gesetze und ethischen Standards beachten.

## Compliance Ziele

Die Geschäftsführung legt in Zusammenarbeit mit der Compliance-Organisation und in Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen die Compliance-Ziele fest. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der personellen und finanziellen Ressourcen.

Übergeordnete Ziele unseres CMS sind Risikomanagement, Reputationsschutz, interne Prozessoptimierung und Vertrauensbildung. Im Bewusstsein, dass diese Ziele nicht vollständig erreicht werden können, basiert die Zielsetzung unseres CMS auf folgenden unterstützenden Detailzielen:

* Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, Richtlinien und Verordnungen sowie interner Vorgaben und Leitfäden
* Identifikation von Risikobereichen sowie Ableitung geeigneter Maßnahmen zu deren Minimierung und Steuerung
* Reduzierung bzw. Vermeidung von Haftungsrisiken
* Reduzierung finanzieller oder strafrechtlicher Risiken
* Aufbau, Förderung und Weiterentwicklung unserer Compliance-Kultur und Förderung einer offenen Kommunikation in der Unternehmensgruppe
* Förderung bzw. Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für die Setzung rechtmäßigen Verhaltens sowie die Einhaltung interner Richtlinien
* Identifikation von Compliance-Verstößen sowie Setzen geeigneter Sanktionsmaßnahmen, um ähnliches Fehlverhalten in Zukunft zu vermeiden
* Transparenz und Nachvollziehbarkeit im Umgang mit Vorfällen
* kontinuierliche Optimierung und Anpassung des CMS an sich ändernde interne/externe Anforderungen

Die Überwachung und kontinuierliche Erhebung, ob und inwieweit die Compliance-Ziele erreicht wurden, liegt in der Verantwortung der Compliance-Organisation. Nur durch die regelmäßige Erhebung der Zielerreichung kann eine Verbesserung dieser und eine Weiterentwicklung der Compliance-Ziele in der Unternehmensgruppe erfolgen.

Im Verständnis der eingeschränkten Messbarkeit des Zielerreichungsgrades für die definierten unterstützenden Detailziele wurden nachfolgende Indikatoren (KPIs) als Eckpfeiler eines überwachten CMS definiert:

* Schulungsquoten „Compliance Schulung“ in Prozent (%)
* Anzahl der fristgerecht umgesetzten Compliance Maßnahmen (%)
* Anzahl der fristgerechten Bearbeitung eingehender Hinweise im Hinweisgebersystem (%)
* Anzahl der Geschäftspartner:innen
	+ welchen die Wertevorstellung der Unternehmensgruppe [Unternehmensname einfügen] in Form des Geschäftspartner- und Lieferantenkodex übermittelt wurden (%)
	+ welche weiterführenden Monitoringmaßnahmen im Rahmen der erweiterten Sorgfaltspflichten in der Wertschöpfungskette unterliegen (%)

## Compliance Kultur

Zusätzlich nimmt die Konzernleitung durch ihr uneingeschränktes Bekenntnis zu den geltenden Verhaltensgrundsätzen und Compliance-Richtlinien ihre Vorbildfunktion wahr und steht voll hinter der [Unternehmensname einfügen] Compliance-Kultur.

Zentraler Bestandteil unserer Kultur sind [Anzahl der Werte einfügen] Werte, die in nachfolgender Grafik dargestellt sind.

[Abbildung / Grafik der Wertelandschaft einfügen]

Abbildung 1: Wertelandschaft [Unternehmensname einfügen]

[Beschreibung zur darüber abgebildeten Wertelandschaft einfügen]

# Compliance Organisation

Aufbauend auf der Endverantwortung der Unternehmensleitung (Geschäftsführung) für die Existenz eines wirksamen und angemessenen Compliance Management Systems, basiert unser CMS auf einer definierten und durch die Geschäftsführung implementierten Compliance-Organisation.

## Übersicht Compliance Organisation

Die Compliance-Organisation der Unternehmensgruppe basiert auf einer Zentralisierung der Verantwortlichkeiten unter Berücksichtigung dezentraler Besonderheiten.

[Abbildung Compliance-Organisationschart einfügen]

Abbildung 2: Compliance-Organisation

## Unabhängigkeit und Objektivität

Wesentlichste Anforderung und gleichermaßen Qualitätskriterium für die Compliance-Organisation ist die Sicherstellung einer ausreichenden Unabhängigkeit und Objektivität. Denn nur so kann eine objektive Wahrnehmung der zugewiesenen Pflichten und Verantwortlichkeiten, fair und transparent erfolgen.

Um dies zu gewährleisten, liegt es in Abstimmung mit der Geschäftsführung in der Eigenverantwortung der Compliance-Organisation, bei der Planung und Durchführung ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten und der daraus abgeleiteten Berichterstattung objektiv und unabhängig vorzugehen.

Dies bedeutet auch, dass die Compliance-Organisation, im Rahmen der ihr zugewiesenen Pflichten und Verantwortlichkeiten nicht behindert werden darf und bei der Berichterstattung und der Wertung des CMS keinen Weisungen unterliegt.

Für den Fall, dass die Objektivität und Unabhängigkeit der Compliance-Organisation tatsächlich oder dem Anschein nach beeinträchtigt ist, so sind dem zuständigen Mitglied der Geschäftsführung die entsprechenden Einzelheiten offen zu legen und das weitere Vorgehen abzustimmen.

## Rechte und Befugnisse

Beschränkt auf die Ausübung ihrer zugewiesenen Pflichten und Verpflichtungen, haben die Mitarbeiter:innen der Compliance-Organisation sowie die Compliance Verantwortlichen bei der Ausübung ihrer Compliance-Funktion sowie unter Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen nachfolgende Rechte und Befugnisse:

* uneingeschränktes Informationsbeschaffungs- und Dokumentenanforderungsrecht
* uneingeschränktes Einsichts- und Zutrittsrecht
* uneingeschränktes Auskunftsrecht (Interviews etc)
* uneingeschränktes Kontrollrecht zur Überprüfung der Wirksamkeit des CMS (Stichproben)
* grundsätzliche Berechtigung zur Anforderung unterstützender Fachbereiche in Abstimmung mit der zuständigen Geschäftsführung (HR, IT, etc)

Im Sinne einer kooperativen Zusammenarbeit hat durch die Compliance-Organisation jedoch im Vorfeld, soweit dies die Rahmenbedingungen zulassen, eine entsprechende Einbindung der zuständigen Verantwortlichen (Führungskräfte, Geschäftsführung) zu berücksichtigen. Im Falle einer Uneinigkeit kommt die Funktion des finalen Entscheidungsträgers dem zuständigen Mitglied der Geschäftsführung zu.

Die Vertraulichkeit der erhaltenen Information ist durch die Compliance-Organisation sicherzustellen.

## Geschäftsordnung Compliance Organisation

Durch die Geschäftsführung wurde die Geschäftsordnung Compliance-Organisation mit nachfolgender Zielsetzung erlassen:

* formale Etablierung der Compliance-Organisation
* formale Ernennung der Compliance Verantwortlichen
* formale Definition der strategischen Ausrichtung (Zielsetzung, Rahmenbedingungen, etc)
* formale Festlegung der operativen Grundlage der Compliance-Organisation (Prozesse, Maßnahmen, Befugnisse, etc)

## Compliance Funktionen

Ergänzend zu der strategischen Gesamtverantwortung für das CMS in der Geschäftsführung, liegt die operative Verantwortung für das CMS bei der Compliance-Organisation sowie der darin verankerten Compliance-Funktionen.

Die operative Leitung der Compliance-Organisation liegt bei der Leitung der Stabsstelle [verantwortliche Stabstelle einfügen]. Diese operative Verantwortung umfasst sowohl die Gesamtverantwortung für das CMS (Konzeption, Betrieb, Monitoring und Weiterentwicklung) als auch die Leitung der Compliance-Organisation und Führung der darin verankerten Compliance-Funktionen und Mitarbeiter:innen.

Nachfolgende Compliance-Funktionen sind aufgrund Ihrer Verantwortlichkeiten und Ihrem Beitrag maßgeblich für den Erfolg unseres Compliance Management Systems.

### Konzernleitung (Geschäftsführung und Aufsichtsrat)

Durch die Konzernleitung erfolgt im Rahmen der Wahrnehmung der definierten Verantwortlichkeiten nachfolgende Tätigkeiten:

* Sicherstellung der Implementierung eines angemessenen und risikobasierten CMS
* Schaffung und Unterstützung der erforderlichen Ressourcen und Strukturen
* Delegation und Definition erforderlicher Pflichten und Verantwortlichkeiten im Rahmen der Compliance-Organisation sowie der darin verankerten Compliance-Funktionen
* Sicherstellung und Überwachung der Wirksamkeit des CMS, basierend auf dem etablierten Compliance-Reporting.

### Compliance Verantwortliche

Der oder die Compliance Verantwortliche ist zentrale Ansprechperson in allen Angelegenheiten.

[…]

Durch den oder die Compliance Verantwortliche erfolgt die Wahrnehmung nachfolgender Pflichten:

* Ansprechpartner:in und Beratungsstelle für die Geschäftsführung und die Organisationseinheiten der Unternehmensgruppe in allen Compliance Fragen
* Aufrechterhaltung und Verbesserung einer konzernweiten Compliance Kultur (Sensibilisierungsmaßnahmen)
* Erhebung des Compliance Risikoprofils und Erarbeitung von erforderlichen risikobezogenen Anpassungsvorschlägen
* Koordination, Überwachung und Kontrolle des CMS und seiner Funktionsfähigkeit
* Identifikation und Umsetzung von Implementierungs- und Anpassungsmaßnahmen
* Berichterstattung an die Geschäftsführung und anlassbezogen an den Aufsichtsrat
* Beratungsfunktion und Koordinationsunterstützung beim Umgang mit Verstößen und Abgabe einer Entscheidungsempfehlung
* Validierung externer Compliance Anforderungen von Geschäftspartnern und -partnerinnen
* Durchführung von Compliance Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen im Rahmen des Schulungskonzepts sowie im Anlassfall durch Sondermaßnahmen
* Identifikation, Behandlung und Bereinigung von Compliance Krisensituationen

Die Befugnisse des oder der Compliance Verantwortlichen sind im vorhergehenden Kapitel 2.3 Rechte und Befugnisse beschrieben.

### CM-Team

Im Sinne effizienter und wirtschaftlicher Managementsysteme erfolgt eine Managementsystem übergreifende Abstimmung im Rahmen des CM-Teams. Die Zusammensetzung des CM-Teams ist wie folgt:

**Kerngruppe**

* [Zusammensetzung CM-Kerngruppe einfügen, bspw GF, Datenschutzbeauftragte:r, Compliance-Verantwortliche:r, …]´

**erweiterter Kreis (optional im Anlassfall)**

* [Zusammensetzung erweiterter Kreis ggf ergänzen]

Die einzelnen Bereiche arbeiten übergreifend zusammen und agieren gemeinsam als CM-Team. Im Rahmen des jährlichen [ggf anpassen Rhythmus] CM-Team Meeting sowie anlassbezogener Abstimmungen zählen nachfolgende Aspekte zu den Hauptaufgaben des CM-Teams:

* Identifikation von Maßnahmen und Vorschlägen zur Optimierung und kontinuierlichen Weiterentwicklung der Managementsysteme
* Berücksichtigung von Schnittstellen und Sicherstellung der Konsistenz
* Validierung und Beratung erhaltener Ergebnisse von internen/externen Audits
* Aufarbeitung und Abstimmung von schwerwiegenden Verstößen sowie des daraus resultierenden Handlungsbedarfes
* Identifikation und Aggregation aktueller und zukünftiger Risiken
* Validierung und Bewertung der allgemeinen Grundlagenprozesse des Managementsystems hinsichtlich Normenkonformität

### Sonstige Compliance-Funktionen

Zusätzlich zu den primären Compliance-Funktionen basiert die Wirksamkeit sowie die tägliche Funktionsweise des CMS auf den im Alltag betroffenen Organisationseinheiten, Führungskräften und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

#### **Organisationseinheiten und Unternehmensbereiche**

Im Rahmen Ihres Verantwortungsbereiches und ihren Befugnissen sind alle Organisationseinheiten und Unternehmensbereiche für nachfolgende Aspekte des CMS verantwortlich:

* Identifikation und Meldung möglicher Risiken
* Umsetzung und Betrieb des CMS
* Monitoring des laufenden Betriebs und der Wirksamkeit des CMS im Rahmen der vorgegebenen Prozesse und Kontrollen
* Identifikation und Meldung eines erforderlichen Anpassungsbedarfs
* Unterstützung der zentralen Compliance-Organisation

#### **Führungskräfte und Mitarbeiter:innen**

Alle Führungskräfte sind im Rahmen Ihrer Personal- und Themenverantwortung zuständig für die Identifikation, Analyse, Steuerung und Überwachung der definierten Compliance Prozesse und Kontrollen sowie der damit in Verbindung stehenden Risiken.

Alle Mitarbeiter:innen sind bei ihren täglichen Handlungen für die Einhaltung der Vorgaben des CMS verantwortlich. [Referenz zum Verhaltenskodex bzw zu Vorgaben]

# Compliance Risikoanalyse

Ausgangspunkt und Grundlage für all unser Handeln ist neben unseren Verhaltensgrundsätzen und unserem Hausverstand eine fundierte mehrstufige Risikobetrachtung. Durch die Compliance-Risikoanalyse werden die relevanten Compliance Risikobereiche und die potenziellen Risiken und Gefahren für die Unternehmensgruppe festgestellt und aufgeschlüsselt.

## Compliance Umfeldanalyse (externe Risikobetrachtung)

Die durchgeführte Umfeldanalyse hat nachfolgende wesentliche Compliance Risikobereiche ergeben, in denen das Risiko möglicher Verstöße mit relevanten Auswirkungen auf [Unternehmensname einfügen] besteht.

[Abbildung der identifizierten Compliance Risikobereiche einfügen]

Abbildung 3: Compliance Risikobereiche (Umfeldanalyse)

## Compliance Stakeholderanalyse

Zusätzlich erfolgt eine strukturierte Erhebung der externen Interessensgruppen von [Unternehmensname einfügen].

[Abbildung externe Interessensgruppen einfügen]

Abbildung 4: externe Interessengruppen

Dies ermöglicht eine zusätzliche Berücksichtigung der sich daraus ergebender Erwartungshaltungen und Risikopotenziale.

## Compliance Risiko- und Gefahrenanalyse (interne Risikobetrachtung)

Grundlage der im Rahmen des Compliance-Programms verankerten Compliance Prozesse und Maßnahmen ist die Durchführung der „Risiko- und Gefahrenanalyse Compliance“ im Rahmen der definierten Compliance-Risikobereiche.

Diese wird im Vorfeld des CM-Team Meetings sowie als Vorbereitung für die Kontext- und Ist-Analyse im Rahmen des Führungsprozesses durch die Compliance-Organisation angestoßen.

[Abbildung Prozess Risiko- und Gefahrenanalyse einfügen]

Abbildung 5: Risiko- und Gefahrenanalyse Compliance

[Beschreibung des Risiko- und Gefahrenanalyseprozesses einfügen]

# Compliance Rahmenwerk und Programm

Inhalt und Zweck des Compliance-Handbuchs ist die formale Definition sowie Verankerung des Compliance Rahmenwerks in der Aufbau- und Ablauforganisation und des Compliance-Programms der Unternehmensgruppe [Unternehmensname einfügen].

Das Compliance-Rahmenwerk bildet die verbindliche Grundlage für das Compliance-Management-System (CMS), das gemäß definiertem Anwendungsbereich eingeführt, betrieben und überwacht wird.

**>>> Kurzbeschreibung für externe Verwendung
Factsheet Business Compliance (COM\_ORG\_002\_B)**

Das Compliance-Programm umfasst alle von der Compliance-Organisation in Übereinstimmung mit der Geschäftsführung erlassenen Compliance-Dokumente (Verhaltenskodex, Richtlinien, etc)

[Abbildung Compliance Programm einfügen]

Abbildung 6: Compliance-Programm

Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, sich über aktuelle sowie geänderte Vorgaben zu informieren und können bei Fragen auf die Unterstützung der Compliance-Organisation bzw. der hierarchischen Vorgesetzten zählen.

Regelkonformes Handeln und ethisches Verhalten waren bereits in der Vergangenheit Maßstab und Vorgabe für unser gesamtes Handeln und Wirtschaften. Das Compliance-Handbuch dient daher primär als übergeordnete (risikobasierte) selektive Darstellung langjährig bestehender und bewährter Prozesse und Maßnahmen. Es begleitet und ergänzt bestehende Vorgaben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

## Anwendungs- und Geltungsbereich

Ausgehend von den im Verhaltenskodex definierten Werten und Grundsätzen, ist das Compliance Management System die operative Basis für unsere Zusammenarbeit aber auch für unsere Geschäftstätigkeit in der der gesamten Unternehmensgruppe [Unternehmensname einfügen].

[Organigramm oder Übersicht Unternehmenseinheiten einfügen]

Abbildung 7: Anwendungs- und Geltungsbereich CMS

Der Anwendungs- und Geltungsbereich des CMS definiert sich somit wie folgt:

* **personeller Anwendungs- und Geltungsbereich**

Auf personeller Ebene gilt das CMS ausnahmslos und verbindlich für alle Geschäftsführer:innen und Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen. Darüber hinaus betrifft es aber auch alle Personen, die der Unternehmensgruppe oder einer ihrer Organisationseinheiten zurechenbar sind.

* **organisatorischer Anwendungs- und Geltungsbereich**

Auf organisatorischer Ebene gilt das CMS ausnahmslos und verbindlich für die gesamte Unternehmensgruppe [Unternehmensname einfügen], wie in der vorangegangenen Abbildung dargestellt.

Das CMS mit allen darin verankerten Prozesse und Maßnahmen findet im Verhältnis zwischen den jeweiligen Gesellschaften der Unternehmensgruppe [Unternehmensname einfügen] und seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Anwendung. Rechte zugunsten Dritter sind damit nicht begründet.

Gleichermaßen erwarten wir jedoch auch von allen unseren Geschäfts- und Handelspartnern und -partnerinnen ein regelkonformes und integres Verhalten.

**>>> Geschäftspartner- und Lieferantenkodex (COM\_SCM\_001)**

## Allgemeine Grundlagen

Das Compliance-Programm basiert auf verhindernden und aufdeckenden Maßnahmen. Verhindernden Maßnahmen zielen auf die Sensibilisierung und Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter:innen ab und sollen durch klare Vorgaben und Anweisungen als Orientierungshilfe dienen. Aufdeckende Maßnahmen konzentrieren sich auf das fortlaufende Monitoring kritischer Compliance-Prozesse und Kontrollen hinsichtlich Einhaltung und Angemessenheit.

**Einführung, Überwachung und Betrieb des Compliance-Programms liegen primär in der Verantwortung der Organisationsverantwortlichen, des zuständigen Managements und der Eigenverantwortung aller Mitarbeiter:innen. Die Compliance-Organisation unterstützt anlassbezogen.**

Das CMS und seine Inhalte, einschließlich Prozesse, Richtlinien und Kontrollen, orientieren sich an der Rechtslage in Österreich und [weitere betroffene Länder einfügen]. **In Ländern, in denen [Unternehmensname] tätig ist, können abweichende Rechtsgrundlagen gelten. Es liegt in der Verantwortung der betroffenen Personen und Funktionen, sich mit diesen Vorschriften vertraut zu machen.**

Alle CMS-Dokumente sind in Deutsch und Englisch [tbd] verfügbar.

## Regionale/länderspezifische Besonderheiten

Unsere weltweite / internationale / nationale [bitte auswählen] Geschäftstätigkeit bringt uns mit unterschiedlichen Geschäftspraktiken und geografischen Besonderheiten in Kontakt. Daher kann es vorkommen, dass im Ausland übliches oder gesetzeskonformes Verhalten aus österreichischer/deutscher Sicht als bedenklich oder untersagt betrachtet wird.

Für uns sind die [Unternehmensname einfügen] Verhaltensgrundsätze und die im CMS festgelegten Compliance-Vorgaben verbindlich. Falls nationales oder internationales Recht strengere Anforderungen stellt, sind diese ebenfalls zu beachten.

## Schnittstellen, Abgrenzung und Grundgerüst des CMS

Aufgrund der weitreichenden Themenfelder sowie der damit einhergehenden Durchdringung aller Organisationsebenen und -strukturen, handelt es sich bei dem Compliance Management System um eine Querschnittsfunktion mit Fokus auf Steuerung und Überwachung.

[Abbildung des CMS und angrenzender Richtlinien und Schnittstellen einfügen]

Abbildung 8: Schnittstellen und Abgrenzungen (CMS)

Abstimmung und Austausch des CMS mit dem integrierten Management System (IMS) erfolgt im Rahmen des CM-Teams (siehe Kapitel 2.5.3 CM-Team).

Nachfolgende risikospezifische Prozesse und Maßnahmen bilden als Compliance-Programm, in Form von Richtlinien, Leitfäden und Vorgaben, das Grundgerüst unseres Compliance Management Systems.

### Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex formuliert klare ethische und moralische Grundsätze, die als Grundlage für alle Geschäftsaktivitäten von [Unternehmensname einfügen] dienen. Er soll als Leitfaden für moralisch, ethisch und rechtlich korrektes Verhalten in der gesamten Unternehmensgruppe dienen.

**>>> Verhaltenskodex (COM\_BC\_001)**

### Geschäftspartner- und Lieferantenkodex

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern und -partnerinnen sowie unseren Lieferanten und Lieferantinnen, dass sie unser eigenes Verständnis von Ethik und Moral im Geschäftsleben teilen. Der Kodex für Geschäftspartner und Lieferanten definiert den gemeinsamen Anspruch an Korrektheit und Transparenz in unseren Geschäftsbeziehungen.

**>>> Geschäftspartner- und Lieferantenkodex (COM\_SCM\_001)**

### Anweisung Vermeidung von Korruption

Die Richtlinie regelt alle Prozesse und Maßnahmen, welche Risiken in Bezug auf Korruption und Interessenkonflikte betreffen. Dazu gehören auch die Risiken im Umgang mit Spenden und Sponsoring sowie die entsprechenden Prozesse und Maßnahmen.

**>>> Anweisung Vermeidung von Korruption (COM\_BC\_002\_A)**

### Anweisung Fairer Wettbewerb

Die Prozesse und Maßnahmen zur Vermeidung von kartellrechtlichen Risiken sind Kerninhalt dieses Leitfadens.

**>>> Anweisung Fairer Wettbewerb (COM\_BC\_002\_B)**

### Schnittstellen / Abgrenzung zu Datenschutz (Datenschutzmanagementsystem)

Beim Datenschutz geht es um den Schutz personenbezogener Daten gemäß Datenschutzgesetzen wie der DSGVO. Die Datenschutzfunktion sorgt dafür, dass personenbezogene Daten sicher, mit Erlaubnis und vor Missbrauch geschützt gesammelt, verwendet und gespeichert werden.

Während Compliance die Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen umfasst, konzentriert sich Datenschutz speziell auf den Schutz personenbezogener Daten. Beide sind für die rechtskonforme und ethische Unternehmensführung wichtig, haben aber unterschiedliche Schwerpunkte.

### Anweisung Angemessener Umgang mit Diversität, Diskriminierung und Belästigung

Verhaltensregeln für den korrekten und diskriminierungsfreien Umgang sind Inhalt dieser Richtlinie.

**>>> Anweisung Angemessener Umgang mit Diversität, Diskriminierung und Belästigung (COM\_BC\_002\_C)**

### Anweisung Öffentlichkeit und Social Media

Die Richtlinie legt Regelungen und Verhaltensanordnungen für den angemessenen Außenauftritt sowie den korrekten Umgang mit sozialen Medien fest.

Social Media Plattformen haben sich in den vergangenen Jahren zu einer der essenziellsten Kanäle in der Unternehmenskommunikation entwickelt. Auch für [Unternehmensname einfügen] bietet Social Media zahlreiche Möglichkeiten, um das Unternehmen zu positionieren, zu vermarkten, Neukunden und -kundinnen zu gewinnen und die Beziehung zu bestehenden Kunden und Kundinnen zu pflegen, sowie neue Mitarbeiter:innen zu akquirieren.

Mit unserem Außenauftritt leisten wir einen maßgeblichen Beitrag dazu, wie unser Unternehmen in der Öffentlichkeit und damit auch in der Gesellschaft wahrgenommen wird. Jede:r Mitarbeiter:in und jedes Organmitglied ist Teil des Ganzen und hat die Möglichkeit, diese Außenwirkung mitzubeeinflussen.

Unser Außenauftritt wird dabei durch unsere Art und Weise, mit Medien zu kommunizieren, bestimmt. Aber auch Soziale Medien stellen eine Plattform dar, die zur Meinungsbildung über [Unternehmensname einfügen] beiträgt.

[nur für fortgeschritten] Nachfolgend werden unsere gemeinsamen Grundsätze und Regeln erläutert. Diese Richtlinie mit den angeführten Inhalten ist integraler Bestandteil des CMS unserer Unternehmensgruppe und eine Ergänzung des Verhaltenskodex.

**>>> Anweisung Öffentlichkeit und Social Media (COM\_BC\_002\_D)**

### Hinweisgebersystem

Ein Hinweisgebersystem, auch bekannt als Whistleblower-System, ist ein wichtiger Bestandteil der Compliance- und Risikomanagementstrategie eines Unternehmens. Es ermöglicht Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und manchmal auch externen Stakeholdern (wie Lieferanten und Lieferantinnen oder Kunden und Kundinnen), vertraulich oder anonym Hinweise auf mögliche Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, ethische Richtlinien oder interne Richtlinien zu geben. Ziel ist es, Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen, zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um Schäden für das Unternehmen und seine Stakeholder zu vermeiden oder zu minimieren.

**>>> Hinweisgebersystem (COM\_ORG\_003)**

## Verfügbarkeit Compliance Dokumente (Intranet)

Sämtliche Dokumente und weiterführende Informationen sind als Bestandteil des Managementsystems der Unternehmensgruppe [Unternehmensname einfügen] im [Ablageort einfügen] abgelegt und weiters im Intranet [Bereich einfügen] abrufbar.

Grundsätzlich gilt, dass immer die aktuelle und somit letztgültigste Version ihre Anwendung findet.

## Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien, Weisungen oder unseren Verhaltenskodex, sei es aktiv oder passiv durch Unterlassung, können erhebliche externe Konsequenzen für [Unternehmensname einfügen] haben. Diese reichen von Reputationsschäden über finanzielle Strafen bis hin zu Freiheitsstrafen bei strafrechtlichen Verstößen.

Bei Verstößen gegen Gesetze, Richtlinien, Weisungen oder unseren Verhaltenskodex drohen der betroffenen Person disziplinäre Konsequenzen. Zuwiderhandlungen können zudem straf- und zivilrechtliche Folgen wie Regress- und Schadenersatzforderungen nach sich ziehen.

Die Festlegung und Umsetzung angemessener Konsequenzen obliegt der verantwortlichen Führungskraft, gegebenenfalls in Abstimmung mit der Personalabteilung und unter Einbeziehung der Compliance-Organisation, des Betriebsrats oder anderer relevanter Einheiten.

Ziel ist es, auf Verstöße angemessen zu reagieren und zukünftiges Fehlverhalten durch personelle, prozessuale und organisatorische Maßnahmen zu verhindern.

# Sprechen wir gemeinsam über Compliance

Unser gemeinsames Ziel von Compliance und Werten können wir nur als [Unternehmensname einfügen] gemeinsam erreichen. Euch sind Aussagen unklar, ihr habt Verbesserungsvorschläge oder Ihr seid der Meinung, es ist ein Bereich missverständlich oder zu wenig geregelt?

Jederzeit stehen euch unser Compliance-Verantwortliche für Fragen, Anregungen oder sonstigen Anliegen zur Verfügung.

Ebenso steht euch auch die Tür eures oder eurer Vorgesetzten oder einer sonstigen Vertrauensperson für solche Angelegenheiten offen.

Auch unsere HR-Abteilung kann gerade in Fällen von Diskriminierung und Belästigung erster Anlaufstelle für euch sein.

|  |  |
| --- | --- |
| **Bei allen Compliance Anliegen und Fragestellungen generell:** |  |
| **Compliance Verantwortliche:rUnternehmensgruppe** |  | [Foto][Mailadresse] |
|  |  |  |
| **Compliance Verantwortliche:r[Land]** |  | [Foto][Mailadresse] |
|  |  |  |
| **Bei Fragen der Diskriminierung und Belästigung:** |  |
| **HR-Abteilung** |  | [Foto][Mailadresse] |
| **Bei Fragen zu Social Media und Öffentlichkeit:** |  |
| **[Abteilungsname]** |  | [Foto][Mailadresse] |

# Anhang

## Referenzierte Dokumente

Nachfolgende Compliance Dokumente sind in Form inhaltlicher Vorgaben und Regelungen verbindlicher Bestandteil des Compliance-Handbuchs [COM\_ORG\_001].

* Factsheet Business Compliance (COM\_ORG\_002\_B)
* Hinweisgebersystem (COM\_ORG\_003)
* Verhaltenskodex (COM\_BC\_001)
* Anweisung Vermeidung von Korruption (COM\_BC\_002\_A)
* Anweisung Fairer Wettbewerb (COM\_BC\_002\_B)
* Anweisung Angemessener Umgang mit Diversität, Diskriminierung und Belästigung (COM\_BC\_002\_C)
* Anweisung Öffentlichkeit und Social Media (COM\_BC\_002\_D)
* Geschäftspartner- und Lieferantenkodex (COM\_SCM\_001)
* …
* Compliance Programm - Trade Compliance - Exportkontrolle (Prozesse und Maßnahmen zur Risikosteuerung)
* …

**Dokumenteninformationen und Versionierung**

Dokument: Compliance Handbuch

Autor: Compliance-Organisation

Freigabe: Geschäftsführung

Version: 2024.xx

Ausgabedatum: xx.xx.2024

Status: freigegeben

**Versionierung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Datum | Änderung | Änderungsgrund |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Impressum**

**[Impressum einfügen]**