

Compliance-Richtlinie

Einleitung

Diese Compliance-Richtlinie stellt einen verbindlichen Verhaltenskodex für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Geschäftspartner unseres Unternehmens dar. Ziel ist es, rechtskonformes, ethisches und verantwortungsbewusstes Handeln in allen Unternehmensbereichen sicherzustellen. Die Einhaltung dieser Richtlinie trägt zur nachhaltigen Sicherung unseres Unternehmenserfolgs, zur Risikominimierung sowie zur Wahrung unseres guten Rufs in der Öffentlichkeit bei.

Die Richtlinie dient als Orientierung für korrektes Verhalten und unterstützt alle Beteiligten darin, Entscheidungen auf Grundlage klarer ethischer und rechtlicher Prinzipien zu treffen. Sie umfasst wesentliche Themen der Unternehmensverantwortung und legt fest, welche Erwartungen unser Unternehmen an das Verhalten seiner Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstigen Stakeholder stellt.

1. Einhaltung von Gesetzen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die jeweils geltenden nationalen und internationalen Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien strikt zu befolgen. Dies betrifft insbesondere Regelungen aus den Bereichen Arbeitsrecht, Steuerrecht, Umweltschutz, Produktsicherheit, Antikorruptionsrecht, Datenschutz, Exportkontrolle und branchenspezifische Bestimmungen. Auch bei internationalen Tätigkeiten sind jeweils die relevanten lokalen rechtlichen Anforderungen zu beachten.

Gesetzesverstöße, selbst wenn sie unbeabsichtigt erfolgen, können zu erheblichen Sanktionen führen und das Ansehen unseres Unternehmens nachhaltig schädigen. Jeder Mitarbeiter ist deshalb verpflichtet, sich über die für seinen Aufgabenbereich relevanten gesetzlichen Anforderungen zu informieren. Bei Unsicherheiten ist rechtzeitig rechtlicher Rat einzuholen.

2. Korruptionsprävention, Erpressung und Bestechung

Korruption, Erpressung und Bestechung stellen schwerwiegende Rechtsverstöße dar und werden vom Unternehmen nicht toleriert. Es ist ausnahmslos untersagt, Vorteile jeglicher Art zu gewähren, zu versprechen, anzunehmen oder einzufordern, die das Ziel haben, Entscheidungen unrechtmäßig zu beeinflussen.

Dazu zählen z. B. Geldzahlungen, Geschenke, Bewirtungen, Einladungen oder sonstige Zuwendungen, die den Anschein erwecken könnten, unlautere Absichten zu verfolgen. Mitarbeiter dürfen sich in keiner Weise auf solche Praktiken einlassen. Auch der bloße Versuch oder die Duldung korruptiver Handlungen kann Konsequenzen nach sich ziehen.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, verdächtige Vorkommnisse umgehend zu melden. Das Unternehmen stellt sicher, dass interne Kontrollmechanismen zur Korruptionsprävention vorhanden sind.

3. Datenschutz

Der sorgsame und gesetzeskonforme Umgang mit personenbezogenen Daten ist für das Unternehmen von zentraler Bedeutung. Die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie weiterer relevanter Regelwerke ist verbindlich.

Personenbezogene Daten dürfen nur zweckgebunden, auf rechtlicher Grundlage und im erforderlichen Umfang verarbeitet werden. Insbesondere ist sicherzustellen, dass personenbezogene Daten vor unbefugtem Zugriff, Verlust oder Missbrauch geschützt werden. Technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit müssen eingehalten und regelmäßig überprüft werden.

Mitarbeitende, die mit personenbezogenen Daten umgehen, müssen entsprechend geschult sein und bei Unsicherheiten den Datenschutzbeauftragten hinzuziehen.

4. Offenlegung von Informationen

Transparenz ist ein wesentliches Element unserer Unternehmensethik. Informationen über wirtschaftliche Verhältnisse, Produkte, Dienstleistungen und Strategien müssen, sofern rechtlich erforderlich, vollständig, zutreffend und zeitgerecht offengelegt werden.

Insbesondere gegenüber Aufsichtsbehörden, Investoren, Geschäftspartnern und Öffentlichkeit ist sicherzustellen, dass keine wesentlichen Informationen zurückgehalten, manipuliert oder verzerrt dargestellt werden. Falsche oder irreführende Angaben können strafrechtliche Konsequenzen und Reputationsverluste nach sich ziehen.

Verantwortlich für die korrekte Kommunikation sind die jeweiligen Fachabteilungen in Abstimmung mit der Unternehmensleitung.

5. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Unser Unternehmen verpflichtet sich zu einem fairen und freien Wettbewerb. Absprachen mit Wettbewerbern über Preise, Kundengruppen, Gebietsaufteilungen, Mengen oder sonstige wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen sind strengstens verboten. Ebenso ist jede Form von Informationsaustausch mit Wettbewerbern zu sensiblen Marktdaten zu unterlassen.

Die Einhaltung des Kartellrechts ist nicht nur eine gesetzliche Pflicht, sondern ein Ausdruck unserer unternehmerischen Integrität. Schulungen und Richtlinien unterstützen alle Mitarbeitenden dabei, die komplexen Regelungen zu verstehen und korrekt anzuwenden. Bei Unsicherheiten ist sofort rechtlicher Rat einzuholen.

Verstöße gegen das Kartellrecht können zu hohen Bußgeldern, strafrechtlicher Verfolgung und Ausschluss von Ausschreibungen führen.

6. Geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum ist ein zentraler Wertschöpfungsfaktor unseres Unternehmens. Dazu zählen Marken, Patente, Designs, Urheberrechte und Betriebsgeheimnisse. Diese Rechte sind vor unbefugtem Zugriff, Missbrauch und Diebstahl zu schützen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sorgsam mit geschütztem Wissen umzugehen und keine geschäftskritischen Informationen unautorisiert weiterzugeben. Der Schutz fremden geistigen Eigentums ist ebenso zu achten – Plagiate, Nachahmungen oder unerlaubte Nutzung von Drittsystemen sind untersagt.

Entwicklungen im Unternehmen sind ordnungsgemäß zu dokumentieren und, soweit erforderlich, zur Anmeldung von Schutzrechten vorzubereiten.

7. Wirtschaftssanktionen

Das Unternehmen beachtet alle geltenden nationalen und internationalen Wirtschaftssanktionen, Embargos und Exportkontrollvorschriften. Vor jeder Lieferung, Dienstleistung oder Zahlung ist zu prüfen, ob Empfänger, Herkunftsland oder Verwendungszweck restriktiven Maßnahmen unterliegen.

Geschäfte mit sanktionierten Personen, Organisationen oder Ländern sind strikt verboten. Auch mittelbare Geschäfte über Drittländer können problematisch sein und sind eingehend zu prüfen. Die Nichteinhaltung kann zu Geldbußen, strafrechtlichen Folgen und Handelsverboten führen.

Alle verantwortlichen Mitarbeitenden sind zur regelmäßigen Schulung verpflichtet und müssen die internen Prüfsysteme konsequent nutzen.

8. Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Hinweise auf mögliche Verstöße gegen Gesetze oder interne Vorschriften müssen ernst genommen und sachgerecht behandelt werden. Das Unternehmen fördert eine offene Fehler- und Hinweisekultur und betreibt ein internes Hinweisgebersystem.

Mitarbeitende haben das Recht, vertraulich und auf Wunsch anonym Missstände zu melden. Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower sind strengstens untersagt und können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

Die Integrität des Meldesystems ist durch organisatorische und technische Vorkehrungen zu gewährleisten. Eingehende Hinweise werden unverzüglich geprüft und erforderliche Maßnahmen eingeleitet.

9. Wahrung von Geschäftsinteressen

Im Interesse eines nachhaltigen Unternehmenserfolgs ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter dazu angehalten, verantwortungsvoll mit Unternehmensressourcen, Informationen und Beziehungen umzugehen. Vertrauliche Daten, insbesondere wirtschaftliche Planungen, Kundeninformationen oder Innovationsstrategien, dürfen nur im Rahmen der jeweiligen Aufgabenverantwortung genutzt werden.

Ein sorgfältiger Umgang mit internen Informationen schützt das Unternehmen vor wirtschaftlichem Schaden, Wettbewerbsnachteilen und Reputationsverlust.

Jede Weitergabe an Dritte oder Veröffentlichung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung der Unternehmensleitung.

10. Interessenskonflikte

Persönliche Interessen dürfen niemals in Konflikt mit den Interessen des Unternehmens geraten. Mitarbeitende müssen Situationen vermeiden, in denen private, geschäftliche oder finanzielle Interessen ihre beruflichen Entscheidungen beeinflussen könnten.

Dazu zählen u. a. Nebentätigkeiten bei Wettbewerbern, geschäftliche Beziehungen zu nahestehenden Personen oder private Investitionen, die mit Unternehmensentscheidungen kollidieren könnten.

Solche Konstellationen sind frühzeitig offenzulegen und gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft oder Compliance-Stelle zu bewerten. Bei Bedarf sind geeignete Maßnahmen zur Vermeidung oder Neutralisierung des Konflikts zu ergreifen.

Schlussbestimmung

Diese Richtlinie ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Sie dient allen Mitarbeitenden als Grundlage für verantwortungsbewusstes Handeln und soll helfen, Risiken zu erkennen und zu vermeiden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich mit den Inhalten dieser Richtlinie vertraut zu machen und diese im beruflichen Alltag anzuwenden.

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung, durch aktives Vorleben und gezielte Schulungsmaßnahmen die Umsetzung der Compliance-Anforderungen zu fördern.

Verstöße gegen diese Richtlinie können arbeitsrechtliche, zivilrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und müssen daher mit der gebotenen Sorgfalt vermieden werden.

Nürnberg: 10.03.2025


Johann Popp sen.


Johann Popp jun.