

Compliance & Nachhaltigkeitserklärung



Erfahrung seit knapp drei Jahrzehnten

Brandl Industrielackierung hat sich seit seiner Gründung 1987 auf drei Kernbereiche spezialisiert, Industrielackierung, Montage und Logistik. Auf 15.000 m² Produktions- und Lagerfläche arbeitet unser Team aus mittlerweile rund 200 Mitarbeitern für Kunden aus der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie.

Diese Compliance und Nachhaltigkeitserklärung zum Umweltschutz sind Vorgabe und Maßstab für unser tägliches Verhalten zueinander, im Unternehmen und der Gesellschaft.

Einhaltung und Umsetzung von Gesetzen und Richtlinien bezüglich der Menschenwürde und Nachhaltigkeit im Umgang mit Ressourcen sind Grundlagen dieser Erklärung.

Auszug der UN-Menschenrechtscarta / Resolution 217A (III) vom 10.12.1948

ALLE MENSCHEN SIND FREI UND GLEICH AN WÜRDE UND RECHTEN GEBOREN.

1 Vorwort

Zur Erklärung, Compliance heißt nichts anderes, als die Einhaltung des geltenden Rechts. Das wichtigste Ziel von Compliance besteht darin, Rechtsverstöße zu unterbinden und damit Gefahren für den Fortbestand des Unternehmens abzuwenden. Die Umsetzung des Compliance im Unternehmen und das rechtmäßige Verhalten seiner Leitungs- und Aufsichtsorgane und seiner Mitarbeiter soll damit sichergestellt werden.

Es geht auch darum, alle Mitarbeiter, auch die des Managements, vor rechtlichen Konsequenzen zu schützen. Bei Verstößen gegen Compliance-Anforderungen des geltenden Rechts drohen juristische Konsequenzen, beispielsweise Haftungs- und Schadenersatzansprüche gegen das Unternehmen, dessen Leitung und die verantwortlichen Mitarbeiter. Ebenso Bußgelder, Entzug von staatlichen Genehmigungen, Importverbote und in Extremfällen strafrechtliche Sanktionen. Zum anderen muss mit dem Verlust unternehmerischer Reputation, mit negativen Kundenreaktionen und mit Umsatzeinbußen bis hin zu Herabstufungen beim Kreditrating durch Banken und Rating-Agenturen oder Höherstufungen bei der Risiko- und Prämienbewertung durch Versicherungen gerechnet werden.

2.0 Geltungsbereich

Für das gesamte Unternehmen, alle Geschäftsbereiche und alle Mitarbeiter auf Basis der jeweiligen Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien, Leitlinien, ethischen und gesellschaftlichen Anforderungen.

3.0 Leitlinien

Diese müssen ohne Einschränkungen eingehalten und umgesetzt werden.

- Anordnungen der Unternehmensführung
- Antragspflichten, Informationspflichten und Einhaltung der erforderlichen Standards
- Dokumentationspflichten, Kontroll- und Überwachungspflichten und Unterlassungspflichten

Verantwortlich für die Kommunikation und Prüfung der Leitlinien ist der Compliance-Beauftragte.

4.0 Umsetzung

Die Leitlinien werden mittels eindeutiger und widerspruchsfreier.

- Verantwortlichkeit im Unternehmen
- Rechten und Pflichten
- Organisation
- Prozess- und Produktverantwortung

geplant, umgesetzt und geprüft. Ergebnisse daraus sind richtungsweisend.

4.1 Sanktionen für Compliance-Verstöße

A; Entsprechend ihrer besonderen Verantwortlichkeiten sind Führungskräfte mit erhöhten Haftungsrisiken konfrontiert bzw. betroffen. Diese Verantwortlichkeit besteht aber nur gegenüber dem vertretenen Unternehmen, nicht gegenüber Dritten.

B; Mitarbeiter können auch haftbar sein. Zu unterscheiden ist zwischen einer zivilrechtlichen Haftung einerseits und einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit andererseits. Die zivilrechtliche Haftung dient der Kompensation von Schäden, die ein Fehlverhalten bei anderen Personen verursacht hat. Mit Strafe und oder Bußgeld können beide Haftungskategorien zur Anwendung kommen.

C; Es gilt deshalb, persönlich vorwerfbar ist ein Verhalten, wenn der Handelnde einen bestimmten Sorgfaltsmaßstab nicht beachtet und damit fahrlässig handelt.

- Verletzung einer gesetzlichen Pflicht (z. B. Pflicht zur sorgfältigen Geschäftsführung in § 93 AktG)
- Verletzung einer vertraglichen Pflicht (z. B. arbeitsvertragliche Pflicht).
- Eintritt eines Schadens
- Ursächlicher Zusammenhang (Kausalität) zwischen Pflichtverletzung und Schadenseintritt
- Persönliche Vorwerfbarkeit der Pflichtverletzung (Verschulden)

Die betrieblichen Interessen gehen somit auch immer mit den rechtlichen Aspekten konform.

4.2 Vermeidung von Korruption

A; Bestechung und Bestechlichkeit, die Beeinflussung von Geschäftsbeziehungen durch Gewährung persönlicher Vorteile an Angestellte oder Beauftragte eines geschäftlichen Betriebes wird sanktioniert. Generell gilt sowohl Vorteilsempfänger als auch Zuwendungsgeber machen sich strafbar.

B; kleinere Aufmerksamkeiten in Form von Sachgeschenken bis 25 € sind gestattet. Wenn diese in einem angemessenen Zeitrahmen liegen. Geldgeschenke sind dagegen niemals zulässig. Für Bewirtungen und Einladungen gilt die Höchstgrenze von 25 € nicht. Hier kann auch ein höherer Gegenwert unbedenklich sein, wenn die Bewirtung üblich und angemessen ist.

C; Absolut nicht zulässig sind außergewöhnliche oder luxuriöse Einladungen mit sehr hohem Kostenaufwand bzw. Zuwendungen sexueller oder anstößiger Natur.

4.3 Wettbewerb - Handlungen

Das Wettbewerbsrecht stellt die Regeln auf, die Unternehmen im gegenseitigen Konkurrenzkampf einzuhalten haben. Im Mittelpunkt steht das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG).

Es dient dem Schutz von Mitbewerbern, Verbrauchern, sonstigen Teilnehmern am Marktgeschehen und dem Interesse der Allgemeinheit an einem freien, unverfälschten und fairen Wettbewerb um das Angebot und die Nachfrage von Produkten und Dienstleistungen.

Die Bestimmungen in §§ 3 Abs. 1, 4, 5, 5a, 6, 7 UWG enthalten gesetzliche Verbote bestimmter Geschäftspraktiken («unlautere geschäftliche Handlungen«).

Unlautere geschäftliche Handlungen sind unzulässig, wenn sie geeignet sind, die Interessen von Mitbewerbern, Verbrauchern oder sonstigen Marktteilnehmern spürbar zu beeinträchtigen.

4.3 Wettbewerb - Vereinbarungen

Verboten sind Vereinbarungen, Beschlüsse und abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken.

Hinweis:

Nach Art 101 Abs. 1 AEUV bzw. § 1 GWB sind »alle Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen und aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, welche eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs innerhalb des Binnenmarkts bezwecken oder bewirken«, verboten.

Als generell wettbewerbsbeschränkend einzustufen sind sogenannte Kernbeschränkungen.

- Preisabsprachen
- Quotenabsprachen, z. B. durch Produktionsbeschränkungen
- Aufteilung von Märkten hinsichtlich der Kunden oder der Absatzgebiete
- Absprachen zwischen direkten Wettbewerbern
- Festlegung der Wiederverkaufspreise

4.4 Abgaben und Lizenzen

A; Die Unternehmensführung verpflichtet sich, die Mitarbeiter zu informieren, zu unterweisen und Stichproben bezüglich der Pflicht zur Zahlung von Rundfunkgebühren nach dem Rundfunkgebührenstaatsvertrag (RGebStV) durchzuführen. Dies gilt auch für internetfähige Computer, Tablets und Mobiltelefone, da diese auch Radio und Fernsehsendungen empfangen können, diese gelten somit auch als Rundfunkgeräte.

B; Die Lizenzvorgaben zur Nutzung, Umfang und Einsatz der Software für Computer, Tablets, Mobilfunkgeräte und Anlagensteuerung werden nach den Herstellerangaben eingehalten.

C; Die Überprüfung bzgl. der Einhaltung erfolgt bei Begehungen und oder Audits.

4.5 Datensicherheit

A; Datensicherheit betrifft alle unternehmensrelevanten bzw. kritischen Daten

- Bilanzdaten
- Produktionszahlen
- Herstellverfahren und Prozesskennzahlen
- Kunden- und Lieferantendaten
- Forschungsergebnisse

Ziel der Datensicherheit ist es, die Unternehmensdaten vor unbefugtem Zugriff und die betriebliche IT-Infrastruktur vor Schäden zu schützen. Unberechtigte Einsicht, Manipulation, Löschung und sonstige Schädigung der Unternehmensdaten werden nach dem jeweiligen Stand der Technik verhindert. Alle Mitarbeiter im Unternehmen werden diesbezüglich regelmäßig unterwiesen. Die IT-Sicherheit orientiert sich dabei an den Grundsätzen Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität der Unternehmensdaten. Sollte trotz aller Präventionsmaßnahmen ein Fehler/Panne entstehen, werden die zuständigen Organisationen, Personen diesbezüglich informiert.

4.6 Datenschutz

B; Datenschutz ist personenbezogen und betrifft persönliche Daten (§ 3 Abs. 1 BDSG).

- Name, Anschrift
- Verdienst, Kontonummer
- Angaben über rassische und ethnische Herkunft
- politische Meinungen und oder Aktivität
- religiöse oder philosophische Überzeugungen
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Gesundheit
- Sexualität
- Kaufverhalten

Diese Daten werden geheim gehalten und nur mit ausdrücklicher, schriftlicher, Genehmigung des Betroffenen an Dritte übermittelt. Die Dokumentation wird in der Personalakte archiviert.

4.7 Schutz der Mitarbeiter

Alle Führungskräfte sind angewiesen ihre Fürsorgepflicht ausnahmslos wahrzunehmen.

Die Arbeitsbedingungen an den Arbeitsplätzen werden so gestaltet, dass die Gesundheit der Mitarbeiter nicht gefährdet wird.

- Regelmäßige Unterweisung in Arbeitssicherheit und Unfallverhütung.
- Bereitstellung von Ressourcen zum, Arbeits- und Umweltschutz.
- Sicherheits- und Umweltbegehungen durch die Führungskräfte in allen Bereichen.
- Gesundheitscheck durch den Betriebsarzt, auf freiwilliger Basis.
- Information der Mitarbeiter mittels Aushang und Besprechungen.

4.8 Gleichstellung der Mitarbeiter

Die Gleichstellung aller Mitarbeiter, unabhängig von, Geschlecht, Nation, Alter, Konfession und Stellung im Unternehmen. Gesetzliche Vorschriften zur Nichtdiskriminierung sind unabdingbarer Bestandteil der Unternehmenspolitik und werden in jedem Fall eingehalten.

Für gleiche Tätigkeiten erhalten deshalb alle Mitarbeiter das gleiche Entgelt, ohne Ansehen von Geschlecht, Herkunft, Religion und Sexualität.

Es besteht für jeden Mitarbeiter die Möglichkeit eines persönlichen Gespräches mit der Geschäftsführung unter Gewährleistung des Datenschutzes und Verschwiegenheit.

5.0 Lieferanten

Bei der Auswahl und auch bei bestehenden Lieferanten werden Compliance bzw. Verhaltenscodex abgefragt und sind Bestandteil der Lieferantenauswahl und Lieferantenbewertung.

Erklärungen und Gesetze gegen Kinder- und Zwangsarbeit sind strikt einzuhalten.

Generell gilt, Compliance und Verhaltenscodex unseres Unternehmen sind auch von unseren Lieferanten zu erbringen und auf Anfrage nachzuweisen.

Die Überprüfung vor Ort beim Lieferanten erfolgt mittels Audit beim Zulieferer.

6.0 Umweltschutz

Die Unternehmensführung verpflichtet sich zu der nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Umweltpolitik, zur Darlegung der Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen. Umwelterklärung, als Richtungsweiser für Umweltschutz im Unternehmen.

Dazu werden Kennzahlen und deren Zielerreichung berichtet.

- Emissionen (Lärm, Abgase)
- Energieverbräuche (Strom, Gas, Druckluft)
- Wasserverbrauch (Abwasser, Stadtwasser, VE-Wasser)
- Abfälle (energetisch verwertbar, nicht energetisch verwertbar, Sondermüll, Hausmüll)
- Medienverbräuche (Lack, Lösungsmittel)

Der bewusste Umgang mit Gefahrstoffen und Chemikalien wird mittels Unterweisung, Betriebsanweisungen und UVV-Begehungen geregelt und überprüft.

Es werden nur freigegebene Stoffe und Materialien verwendet, deren Herkunft und Herstellung mit den Forderungen zu Nachhaltigkeit und Compliance im Einklang stehen.

7.0 Verpflichtung der Geschäftsleitung

Stefan Brandl Geschäftsführung	21.011.2016
Thomas Schott Geschäftsleitung Technik	21.11.2016
Gottfried Rieder Geschäftsleitung Einkauf	21.011.2016
Willhelm Lachner Geschäftsleitung Controlling	21.011.2016
Roland Priller Fertigungsleitung	21.11.2016
Anton Pirgl Leitung Qualitäts- und Umweltmanagement	21.11.2016



Stefan Brandl
Industrielackierung GmbH & Co. KG
Benkhäuser Straße 30
94437 Mamming
Tel. 0 99 55 - 93 10-0
Fax 0 99 55 - 93 10-51

Registergericht Landshut: HRA 10160
Inhaber: Stefan Brandl
USt-IdNr.: DE203667072
Inhaltlich Verantwortlicher gemäß § 55 Abs. 2 RStV:
Stefan Brandl Industrielackierung GmbH & Co. KG
Betriebsnummer: 12 13 11 6

Webdesign & Fotografie:
iD Atelier GmbH
Lederergasse 16
84130 Dingolfing
www.idatelier.de