

CORPORATE COMPLIANCE RICHTLINIEN



INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG:	Seite
Vorwort	2
Warum „Corporate Compliance“?	2
GRUNDSÄTZE UNSERES HANDELNS:	
1. Wir verpflichten uns zu Fairness im Wettbewerb – keine verbotenen Kartellabsprachen	5
2. Wir verpflichten uns zu Integrität im Geschäftsverkehr – keine Korruption	7
3. Wir verpflichten uns zur Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen – keine Interessenkonflikte	8
4. Wir verpflichten uns zu einem kooperativen Umgang mit Behörden – keine Fehlinformationen	9
5. Wir verpflichten uns zur Achtung der Menschenrechte und Schaffung ordnungsgemäßer Arbeitsbedingungen – keine Kompromisse	9
FAZIT:	
Was bedeuten diese Grundsätze für jeden Einzelnen in seinem beruflichen Alltag?	10

In dieser Compliance-Broschüre wird in Bezug auf die Formulierung „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ in der Regel nur die männliche Sprachform verwendet. Dies geschieht aus Gründen der besseren Lesbarkeit des Textes und stellt in keiner Form eine Diskriminierung dar.

EINLEITUNG

Vorwort

Liebe Mitarbeiter,

mit dieser Broschüre wollen wir unseren Mitarbeitern und Bezugsgruppen den jederzeitigen Zugriff auf die unseren Geschäftsprozessen und unserem Handeln zugrundeliegenden Compliance-Grundsätze ermöglichen. Zu diesem Zweck und vor dem Hintergrund einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung sowie der deutlich zunehmenden Rechtsrisiken haben wir unsere Corporate-Compliance-Grundsätze formuliert. Diese bauen auf bewährten Prinzipien auf, die unser unternehmerisches Handeln seit Jahrzehnten prägen. Wir wollen uns gemeinsam bemühen, diesen Prinzipien gerecht zu werden und uns auf diese Weise sicherzustellen, dass wir uns auch in Zukunft weiterhin erfolgreich am Markt behaupten können.

Ralf Schlechtriem, Geschäftsführer

Warum „Corporate Compliance“?

Corporate Compliance bedeutet gesetzmäßiges und regelkonformes Verhalten. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, bei seinem beruflichen Handeln die gesetzlichen und unternehmensspezifischen Regeln einzuhalten.

Die Inntralog wird als Unternehmen mit ausgeprägten Stärken geschätzt. Während es Jahre gedauert hat, diesen Ruf zu erwerben, kann er durch unüberlegtes und regelwidriges Handeln möglicherweise nur eines einzelnen Mitarbeiters von einer Sekunde auf die andere beschädigt werden. Dies gilt es zu verhindern. Daher kommt es darauf an, dass jeder Mitarbeiter sich bei seinem Handeln insbesondere durch die Prinzipien leiten lässt, die in diesen Corporate Compliance-Grundsätzen dargestellt sind. Denn jeder Mitarbeiter beeinflusst durch sein berufliches Handeln das Ansehen des Unternehmens.

Die Corporate-Compliance-Grundsätze dienen als Grundlage für gesetzmäßiges und regelkonformes Verhalten. Sie decken aber weder alle denkbaren Situationen ab, noch beschreiben sie alle geltenden und im Einzelfall zu beachtenden Regeln. Das anwendbare nationale Recht formuliert häufig strengere Standards, die in jedem Fall zu beachten sind. Diese Corporate-Compliance-Grundsätze versuchen, die wesentlichen Aspekte von Corporate Compliance zusammenzufassen und anschaulich zu machen, wobei der hier aufgeführte Themenkatalog ausdrücklich nicht abschließend zu verstehen ist und rechtmäßiges Verhalten in jeder Hinsicht und im Hinblick auf alle anwendbaren gesetzlichen Vorschriften gefordert ist.

Verstöße gegen geltendes Recht und ethische Grundsätze können für das Unternehmen weitreichende Auswirkungen haben. Unter anderem drohen:

- Geldstrafen
- Bußgelder
- Ausschluss von Aufträgen
- Schadens- und Strafschadensersatz
- Abbruch von Geschäftsbeziehungen
- Erpressungsversuche
- Imageschäden

- Negative Beurteilungen am Kapitalmarkt

Auch dem einzelnen Mitarbeiter, der diese Corporate-Compliance-Grundsätze verletzt, drohen empfindliche Konsequenzen, beispielsweise Freiheits- oder Geldstrafen, Schadensersatzforderungen und arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung. Mitarbeiter können sich bei Regelverletzungen nicht darauf berufen, sie hätten im Interesse der Inntralog gehandelt oder handeln wollen. Denn alle Regelverstöße schaden langfristig stets dem Unternehmen.

Daraus resultierende vermeintliche Vorteile in Einzelfällen sind im Lichte der denkbaren Konsequenzen niemals, auch nicht wirtschaftlich, für das Unternehmen als Ganzes vorteilhaft. Sollte ein Geschäft nur dann möglich sein, wenn es in irgendeiner Form mit unrechtmäßigem oder unethischem Handeln verbunden ist, kommt es für uns nicht in Betracht. Einem Mitarbeiter, der ein solches Geschäft unterlässt, erwachsen hieraus keine Nachteile.

Das Unternehmen steht im Rampenlicht der Öffentlichkeit. Indem wir diese Corporate-Compliance-Grundsätze konsequent umsetzen, zeigen wir unseren Geschäftspartnern, den Behörden, den Wettbewerbern und den Medien, dass Corporate Compliance bei der Inntralog fester Bestandteil der Unternehmenskultur ist. Die Inntralog und ihre Geschäftspartner operieren in vielen Ländern dieser Erde. Unsere Mitarbeiter sind deshalb vielfältigen Normen und ethischen Grundsätzen unterworfen – auch solchen, mit denen sie häufig nicht vertraut sind. Scheinbar rein lokale Vorgänge können zusätzlich ausländischen Rechtsordnungen unterliegen.

Die Corporate-Compliance-Grundsätze sollen Hilfestellung für die tägliche Arbeit geben und damit den Mitarbeitern helfen, sich vor Fehlverhalten zu schützen. Sie können dabei nur Schwerpunkte herausstellen, die in der Praxis besondere Bedeutung haben. Darüber hinaus sollen sie die Mitarbeiter aber veranlassen, sich mit den für sie maßgeblichen Regeln vertraut zu machen und im Zweifelsfall Rat einzuholen, denn Unkenntnis schützt nicht vor den möglichen Folgen eines regelwidrigen Verhaltens. Solcher Rat kann beispielsweise vom Vorgesetzten oder von den Fachabteilungen, wie zum Beispiel der Rechtsabteilung oder dem Compliance-Beauftragten, eingeholt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn andere Firmen benachteiligt werden könnten, ein eigener Schaden droht, mit einem hohen Risiko umgegangen wird oder wenn die Rechtslage unklar ist.

GRUNDSÄTZE UNSERES HANDELNS

1. WIR VERPFLICHTEN UNS ZU FAIRNESS IM WETTBEWERB - KEINE VERBOTENEN KARTELLABSPRACHEN

Die Inntralog bekennt sich ohne jede Einschränkung zur marktwirtschaftlichen Ordnung. Das Kartellrecht ist ein wichtiges Instrument, um fairen und unverzerrten Wettbewerb zu schützen.

Verstöße gegen das in den einzelnen Ländern geltende Kartellrecht, und dabei insbesondere gegen das US-amerikanische und das europäische Kartellrecht, können für die Inntralog als Unternehmen die in der Einleitung aufgezeigten dramatischen Folgen haben. Bei Kartellverstößen drohen insbesondere empfindliche Bußgelder, Schadensersatzklagen, Ausschluss von öffentlichen Aufträgen und Imageverlust.

Aber auch die handelnden Mitarbeiter persönlich können weitreichenden Konsequenzen bis hin zur Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe ausgesetzt sein. Die Inntralog wird auch intern gegenüber Mitarbeitern, die das Kartellrecht missachten, keine Nachsicht zeigen. Selbst wenn ein Geschäft unverschuldet in eine Krise geraten sein sollte, ist eine Selbsthilfe durch Kartellabsprachen nicht zu rechtfertigen. Denn auch in der Krise sind nur rechtmäßige Maßnahmen zulässig.

Das im Kartellrecht geltende Auswirkungsprinzip ist von besonderer Bedeutung: Es kommt nicht allein darauf an, in welchem Landesterritorium ein Verstoß gegen das Kartellrecht begangen wird, es reicht unter Umständen schon aus, dass sich ein solcher Verstoß negativ auf den Wettbewerb in einem anderen Territorium auswirkt.

Der Schutz des Wettbewerbs durch das Kartellrecht wird in dreierlei Hinsicht gewährleistet:

a) Verbot von Kartellabsprachen zwischen Wettbewerbern und Verbot von kartellwidrigen Mechanismen in Verträgen zwischen Lieferanten und Kunden

Die wichtigsten kartellrechtlichen Tabus sind:

- Preisabsprachen
- Absprachen über Marktanteile
- Kapazitätsabsprachen
- Aufteilung regionaler Märkte
- Aufteilung von Kunden
- Preisbindungen

Schon ein abgestimmtes Verhalten („concerted actions“), informelle Gespräche oder formlose „Gentlemen’s Agreements“, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken können, sind verboten. Auch der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens ist zu vermeiden. Ein abgestimmtes Verhalten mit anderen Bietern ist – insbesondere auch bei privaten Ausschreibungen und Vergabeverfahren der öffentlichen Hand – nicht nur kartellrechtlich, sondern auch strafrechtlich streng verboten. Bei sämtlichen (auch nur geplanten) Vereinbarungen mit Wettbewerbern – auch wenn sie sich auf Bereiche außerhalb der Konkurrenzsituation beziehen – ist die Rechtsabteilung oder ein externer Rechtsanwalt einzuschalten.

Vorsicht ist schon beim Umgang mit Marktinformationen geboten. Marktforschung ist unverzichtbar und natürlich grundsätzlich zulässig. Aber nicht alle Mittel der Informationsbeschaffung – wie beispielsweise bestimmte organisierte Marktinformations-

verfahren – sind dafür geeignet. Gerade der gezielte, häufig bilaterale Austausch von zukunftsgerichteten Informationen über Preise, Kundenbeziehungen, Konditionen, bevorstehende Preisänderungen etc. mit Wettbewerbern ist kritisch und hat daher zu unterbleiben. Eigene Kalkulationen, Kapazitäten oder Planungen dürfen gegenüber Mitbewerbern nicht offengelegt werden.

Wettbewerbslich empfindliche Informationen sind so zu anonymisieren, dass ihre Herkunft nicht mehr identifiziert und dadurch ein Einfluss auf das aktuelle Marktgeschehen ausgeschlossen werden kann. Schließlich ist auch bei der Vertragsgestaltung im Verhältnis zwischen Lieferanten und Kunden auf das Kartellrecht zu achten. Klauseln, mit denen Weiterverkaufspreise beeinflusst, Verwendungs- oder Weiterverkaufsbeschränkungen auferlegt oder Exklusivitätsvereinbarungen getroffen werden, sind immer einer sorgfältigen juristischen Prüfung zu unterziehen.

b) Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung

Keineswegs per se rechtswidrig sind Positionen der Marktbeherrschung, wenn diese beispielsweise auf eigener Leistung beruhen. Ferner begründen Patente vom Gesetzgeber erlaubte Monopole auf Zeit. Marktbeherrschung bedeutet dabei, dass ein Unternehmen auf einem bestimmten Markt keinem wesentlichen Wettbewerb ausgesetzt ist. Ein Unternehmen, das sich in einer solchen Position befindet, ist als Ausgleich zum fehlenden Wettbewerbsdruck einer besonders strengen Verhaltenskontrolle durch das Kartellrecht unterworfen: Marktherrschaft darf nicht missbraucht werden, d. h. nicht in einer Weise eingesetzt werden, die bei echtem Wettbewerb unmöglich oder zumindest unrealistisch wäre.

Unzulässig ist insbesondere die Behinderung der Wettbewerber durch gezielte Preisunterbietung mit Verdrängungsabsicht. Unzulässig sind des Weiteren Verträge mit Kunden, die es aufgrund von Laufzeiten, Exklusivitäten, Rabattgestaltungen oder Bündelungen den Wettbewerbern des Marktbeherrschers unmöglich machen, in einen Wettbewerb um den Kunden einzutreten.

Ferner darf Marktbeherrschung auch nicht im Verhältnis zum Kunden missbraucht werden, indem beispielsweise wirtschaftlich nicht gerechtfertigte Preise verlangt werden. Immer dann, wenn der Verdacht besteht, dass bestimmte Maßnahmen nur getroffen oder bestimmte Konditionen nur durchgesetzt werden können, weil eine beherrschende Stellung im Markt existiert, muss vorab eine juristische Klärung erfolgen.

c) Kontrolle von Unternehmenskäufen oder -verkäufen oder Unternehmenszusammenschlüssen (Fusionskontrolle)

Geschäftsveräußerungen, Unternehmenskäufe oder Joint-Venture-Vorhaben unterliegen in der Regel ab einer gewissen Größenordnung der Fusionskontrolle durch Kartellbehörden im In- und Ausland. Missachtungen der entsprechenden Anmeldevorschriften können zu schweren Bußgeldern und insbesondere zur Nichtigkeit der Transaktion führen. Um die Anmeldevoraussetzungen bereits in der Planungsphase berücksichtigen zu können, muss die Rechtsabteilung oder ein externer Rechtsanwalt frühzeitig eingeschaltet werden.

2. WIR VERPFLICHTEN UNS ZU INTEGRITÄT IM GESCHÄFTSVERKEHR - KEINE KORRUPTION

Korruption wird bei der Intralog nicht geduldet.

Korruption konterkariert den fairen Wettbewerb und schadet dem Unternehmen sowohl wirtschaftlich als auch in seiner Reputation. In vielen Ländern der Welt wird Korruption zudem als Straftat verfolgt, und zwar unabhängig davon, ob sie im In- oder Ausland erfolgt. Niemals und in keinem Land der Welt dürfen Mitarbeiter daher versuchen, Geschäftspartner unrechtmäßig zu beeinflussen – weder durch Begünstigungen noch durch Geschenke oder die Gewährung sonstiger Vorteile. Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit mit Vertretern von Behörden oder öffentlichen Institutionen.

Für unser Unternehmen kommen keine Geschäfte in Betracht, die mit der Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen oder Unternehmensregelungen im Zusammenhang mit der Gewährung oder Annahme von Vorteilen verbunden sind. Wir nehmen in Kauf, wenn dadurch ein Geschäft nicht zustande kommt. Kein Zuwachs an Umsatz und Gewinn kann jemals unrechtmäßiges Geschäftsgebaren rechtfertigen. Dies gilt ohne Ausnahme für die gesamte Gruppe. Kein Mitarbeiter, in welchem Land auch immer er tätig ist, darf sich darüber hinwegsetzen.

Als Vorteil gilt jegliche Zuwendung, auch wenn sie nur mittelbar (beispielsweise an Freunde oder Angehörige oder Vereine) erfolgt. Die Annahme oder Gewährung von Vorteilen muss im Einklang mit den Gesetzen und unseren unternehmensinternen Regeln stehen. Strengere Bestimmungen sind stets und vorrangig zu beachten.

In jedem Fall ist es untersagt, persönliche Zuwendungen zu fordern und Bargelddbeträge oder bargeldähnliche Zuwendungen anzubieten oder zu gewähren. Dieser Sachverhalt ist klar von Zahlungen zu differenzieren, die als Spende erfolgen (siehe nachfolgend).

Für die Gewährung und Annahme von Vorteilen bei Geschäftspartnern gilt: Der Vorteil darf nicht im Zusammenhang mit der Anbahnung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags erfolgen, und es darf sich nur um einen Vorteil handeln, der nach den Rechtsordnungen, denen der Schenker und der Annehmende unterliegen, als rechtlich unbedenklich angesehen werden kann. Bei Zweifelsfragen ist die der Vorgesetzte zu kontaktieren und ggf. Rechtsrat einzuholen.

Grundsätze für Spenden und Sponsoring

Unser wirtschaftlicher Erfolg hängt auch von der sozialen Akzeptanz und von dem Vertrauen unseres Umfeldes in unser Handeln ab. Deshalb heißt für uns verantwortungsvolle Unternehmenspolitik, auch gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Dies gilt in besonderem Maße im lokalen und regionalen Umfeld unserer Standorte. Das Thema Bildung und die Zielgruppe Kinder und Jugendliche bilden dabei einen Schwerpunkt unseres Engagements.

Zahlungen, die klar und eindeutig als Spende erfolgen, stellen zwar einen Vorteil für den Empfänger der Spende dar, fallen aber nicht unter die Compliance-Thematik, sofern sie im Einklang mit den Gesetzen und unseren unternehmensinternen Regeln stehen. In Bezug auf die Unterschriftenregelung bei Spenden sind die unternehmensinternen Bestimmungen zu beachten.

3. WIR VERPFLICHTEN UNS ZUR TRENNUNG VON UNTERNEHMENS- UND PRIVATINTERESSEN – KEINE INTERESSENKONFLIKTE

Alle Mitarbeiter müssen stets ihre privaten Interessen und die Interessen des Unternehmens trennen.

Konfliktsituationen zwischen unternehmerischen und rein privaten Interessen oder auch nur deren Anschein sind zu vermeiden. Mögliche Interessenkonflikte sind durch Einschaltung des Vorgesetzten zu lösen.

Interessenkonflikte können beispielsweise entstehen bei:

a) Personalentscheidungen:

Diese dürfen nicht von privaten Interessen oder Beziehungen beeinflusst sein.

b) Geschäftsbeziehungen zu Dritten:

Diese dürfen nur auf sachlichen Kriterien (beispielsweise Preis, Qualität, Zuverlässigkeit, technologischer Standard, Produkteignung, Bestehen einer langfristigen und konfliktfreien Geschäftsbeziehung) basieren. Persönliche Beziehungen, Interessen, materielle oder immaterielle Vorteile dürfen einen Vertragsabschluss oder die Fortsetzung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit Dritten nicht beeinflussen. Ein besonderer Hinweis an den jeweiligen Vorgesetzten ist auch in Fällen erforderlich, in denen Mitarbeiter unserer Unternehmensgruppe oder nahe Verwandte eines Mitarbeiters über eine eigene Gesellschaft eine Liefer- oder Leistungsbeziehung zu unserer Unternehmensgruppe aufbauen.

c) Private Beauftragung von Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern:

Wenn ein Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar Einfluss auf die Geschäftsbeziehung der Inntralog mit einem Lieferanten oder Geschäftspartner nehmen kann, ist eine private Beauftragung dieses Lieferanten oder Geschäftspartners stets ein Vorgang, den der Mitarbeiter seinem Vorgesetzten anzuzeigen hat und von diesem genehmigen lassen muss.

d) Einsatz von Mitarbeitern für private Zwecke:

Es ist unzulässig, dass Vorgesetzte oder Führungskräfte unter Missbrauch ihrer Weisungsmöglichkeiten die Arbeitsleistung von Mitarbeitern unseres Unternehmens zu privaten Zwecken einsetzen.

e) Verwendung von Unternehmenseigentum (z.B. Geräte, Fahrzeuge, Büromaterial, Unterlagen, Datenträger etc.):

Ohne ausdrückliche Zustimmung des Vorgesetzten darf kein Mitarbeiter Gegenstände, die unserem Unternehmen gehören, für private Zwecke nutzen oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmensgeländes entfernen. Ohne Genehmigung dürfen auch Datenbestände, Programme oder geschäftliche Unterlagen nicht kopiert oder aus dem Unternehmen geschafft werden.

f) Aufnahme zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse:

Jeder Mitarbeiter muss die beabsichtigte Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses – auch im Rahmen einer freien Mitarbeiterschaft – oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung von seinem Vorgesetzten genehmigen lassen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in Unternehmen, mit denen unsere Unternehmensgruppe in Geschäftsbeziehung oder in einem Konkurrenzverhältnis steht oder stehen könnte.

g) Private Betätigung in Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen:

Wir begrüßen ein ehrenamtliches Engagement unserer Mitarbeiter – allerdings ist darauf zu achten, dass dieses Engagement mit der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen vereinbar ist.

h) Private Meinungsäußerungen von Mitarbeitern in der Öffentlichkeit:

Hierbei darf nicht der Anschein erweckt werden, es handele sich um die Auffassung des Unternehmens.

4. WIR VERPFLICHTEN UNS ZU EINEM KOOPERATIVEN UMGANG MIT BEHÖRDEN – KEINE FEHLINFORMATIONEN

Das Unternehmen ist bestrebt, unter Wahrung seiner Interessen und Rechte mit allen zuständigen Behörden ein kooperatives Verhältnis zu pflegen.

Alle Mitarbeiter, die für die Zusammenstellung und Übermittlung von Informationen über das Unternehmen an Behörden verantwortlich sind, sollen diese Informationen vollständig, offen, richtig, rechtzeitig und in verständlicher Form zur Verfügung stellen.

Im Kontakt mit Behörden, die, wie beispielsweise die Polizei oder die Staatsanwaltschaft, auch die Aufgabe haben, Verstöße gegen geltendes Recht zu untersuchen und gegebenenfalls zu ahnden, ist sofort die Geschäftsführung sowie die Rechtsabteilung oder ein externer Rechtsanwalt einzubeziehen.

Insbesondere die Erteilung von Auskünften und die Vorlage von Akten darf in derartigen Fällen nur nach Rücksprache mit der Rechtsabteilung erfolgen.

5. WIR VERPFLICHTEN UNS ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE UND SCHAFFUNG ORDNUNGSGEMÄßER ARBEITSBEDINGUNGEN – KEINE KOMPROMISSE

Das Unternehmen achtet ausnahmslos die Menschenrechte und das in dem jeweiligen Land geltende Arbeitsrecht.

Die Inntallog achtet strikt auf die Einhaltung der Menschenrechte gemäß der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Jegliche Art von Zwangsarbeit lehnen wir ab. Ebenso deutlich distanzieren wir uns von Kinderarbeit. Das Mindestalter der Beschäftigten richtet sich nach den jeweiligen staatlichen Gesetzen bzw. tarifvertraglichen Regelungen, soweit diese nicht das in dem Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO bzw. ILO) verankerte Mindestbeschäftigungsalter unterschreiten.

Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und unterlässt jegliche Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Das Unternehmen rekrutiert und fördert seine Mitarbeiter ausschließlich auf der Grundlage von Qualifikation und beruflicher Leistung.

Unser Unternehmen ist in vielen Regionen und auf vielen Märkten dieser Welt vertreten und daher unterschiedlichen Rechtsordnungen unterworfen. Wir stellen sicher, dass weltweit als Mindeststandard an den Arbeitsplätzen unserer Mitarbeiter die in diesem Land jeweils geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie zum Beispiel in Bezug auf Arbeitszeiten, Löhne und Gehälter sowie Arbeitgeberleistungen, eingehalten werden.

FAZIT

WAS BEDEUTEN DIESE GRUNDSÄTZE FÜR JEDEN EINZELNEN IN SEINEM BERUFLICHEN ALLTAG?

Die Corporate Compliance-Grundsätze sind für jeden Mitarbeiter Verpflichtung und Schutz zugleich. Sie beschreiben den Rahmen, in dem sich Mitarbeiter der Inntralog sicher bewegen können. Sie dienen damit sowohl den einzelnen Mitarbeitern als auch dem Erfolg des Unternehmens insgesamt.

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sein eigenes Verhalten anhand der Maßstäbe der Corporate-Compliance-Grundsätze zu überprüfen und zu gewährleisten, dass diese Maßstäbe auch eingehalten werden. Regel- und gesetzestreu Verhalten („Compliance“) ist Teil der Leistungsbewertung eines jeden Mitarbeiters, ohne dass es diesbezüglich einer besonderen Vereinbarung bedarf.

Zu beachten ist, dass spezielle gesetzliche und unternehmensinterne Vorschriften die Inhalte der einzelnen hier angesprochenen Themen konkretisieren. Jeder Mitarbeiter hat sich mit den für seinen Tätigkeitsbereich maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften und internen Regelungen hinreichend vertraut zu machen und diese bei seiner täglichen Arbeit zu beachten. Zweifel sind auszuräumen. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern die Nutzung aller erforderlichen Informationsquellen sowie Beratung an, um Gesetzes- und Regelverstöße zu vermeiden. Die Regeln dieser Corporate-Compliance-Grundsätze gehen jeder etwaigen entgegenstehenden Weisung eines Vorgesetzten vor. Neben der Unterstützung durch den Vorgesetzten stehen Informationsquellen im Internet und die Beratung durch entsprechende Fachabteilungen zur Verfügung.

Jeder Vorgesetzte muss seinen Bereich so organisieren, dass die Einhaltung der Regeln der Corporate-Compliance-Grundsätze sowie der gesetzlichen Vorschriften gewährleistet ist. Hierzu gehören insbesondere Kommunikation, Überwachung und Durchsetzung der für seinen Verantwortungsbereich relevanten Regeln. Missstände müssen aktiv angesprochen und bereinigt werden.

Jeder Vorgesetzte ist gehalten, durch seine persönliche Integrität ein Vorbild für seinen Bereich zu sein und auf diese Weise zu bewirken, dass Corporate Compliance als wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur auch wirklich gelebt wird.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Verletzungen der Corporate-Compliance-Grundsätze unverzüglich mitzuteilen. Sie können sich dazu an ihren Vorgesetzten oder den zuständigen Compliance-Beauftragten oder die Rechtsabteilung wenden. Selbstverständlich können Hinweise auf ein Fehlverhalten auf Wunsch auch anonym gemeldet werden. Im Falle des Verdachts von Vermögens- oder Korruptionsdelikten im geschäftlichen Verkehr, wie beispielsweise Unterschlagung, Betrug, Untreue, Bestechung oder Bestechlichkeit, ist unverzüglich und unmittelbar der zuständige Compliance-Beauftragte zu unterrichten.

Oftmals kann die freiwillige Aufdeckung weiteren, viel erheblicheren Schaden oder Sanktionen verhindern oder reduzieren. Deshalb muss sie gegenüber den oben genannten Stellen erfolgen, denn nur diese können die rechtlich gebotenen Maßnahmen veranlassen.

Das Unternehmen wird sicherstellen, dass kein Mitarbeiter aufgrund einer gutgläubigen Anzeigerstattung auf irgendeine Weise benachteiligt wird. Soweit der Anzeigerstatter selbst an Verstößen gegen die Corporate-Compliance-Grundsätze mitgewirkt hat, wird das Unternehmen bei eventuellen Maßnahmen gegen den Anzeigerstatter berücksichtigen, ob durch die Anzeige oder eine rechtzeitige Mitwirkung bei der Aufklärung von Verstößen Schaden vom Unternehmen abgewendet werden konnte.