

Compliance-Richtlinie der Beinbauer Group

1. DEFINITIONEN UND ANWENDUNGSBEREICH

Compliance bedeutet Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen. Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Organmitglieder der Beinbauer Group, nachfolgend einheitlich Mitarbeiter genannt.

2. INFORMATIONSPFLICHT

Jeder Mitarbeiter muss sich über die für seinen Verantwortungsbereich geltenden EU-Richtlinien, Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen informieren. In Zweifelsfällen ist Rat bei der Personalabteilung, der zuständigen Fachabteilung oder bei der Geschäftsführung einzuholen.

Für einzelne Regelungsbereiche bestehen Beinbauer-Richtlinien, Prozessrichtlinien, Arbeitsanweisungen, Merkblätter usw., die die Regeln dieser Compliance-Richtlinie präzisieren und die von den Mitarbeitern zu beachten sind.

3. GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet,

- die in seinem Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen einzuhalten
- fair, respektvoll und vertrauenswürdig bei allen Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu sein
- das Ansehen der Beinbauer Group zu achten und zu fördern
- Interessenkonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten zu vermeiden
- sich oder anderen keine unrechtmäßigen Vorteile zu verschaffen
- die Gesetze und Bestimmungen über die Arbeitssicherheit, den Umweltschutz und den Datenschutz einzuhalten
- Compliance-Verstöße der Personalabteilung oder der Geschäftsführung unverzüglich zu melden.

Jeder Vorgesetzte ist darüber hinaus verpflichtet,

- die Führungsgrundsätze der Beinbauer Group einzuhalten
- Mitarbeiter nur nach ihrer Leistung zu beurteilen und die Einhaltung dieser Richtlinie in seinem Verantwortungsbereich sicherzustellen

4. GLEICHBEHANDLUNG, DISKRIMINIERUNG

Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind strikt untersagt. Dies gilt insbesondere für den Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern sowie bei der Einstellung, Beförderung oder Entlassung von Mitarbeitern.

5. FREIE WAHL DER BESCHÄFTIGUNG

Wir beschäftigen niemanden gegen seinen Willen oder zwingen ihn zur Arbeit. Die Beschäftigten haben die Freiheit, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vereinbarten Frist zu kündigen. Von den Beschäftigten wird nicht verlangt, ihren Ausweis, Reisepass oder ihre Arbeitsgenehmigung als Vorbedingung für die Beschäftigung auszuhändigen.

6. LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN, ARBEITSZEITEN

Vergütung und Sozialleistungen werden gemäß den Grundprinzipien zu Mindestlöhnen, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen gewährleistet. Die Arbeitszeiten entsprechen den geltenden Gesetzen.

7. VERBOT VON BESTECHUNG UND KORRUPTION

Korruption schädigt den Wettbewerb, verhindert „fair play“, entspricht nicht unseren Unternehmenswerten und setzt die Beinbauer Group sowie jeden einzelnen ihrer Mitarbeiter einem unnötigen Haftungsrisiko aus.

Es ist strikt verboten,

- in- und ausländischen Amtsträgern im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung für die Vornahme oder Unterlassung einer Amtshandlung einen persönlichen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren
- Mitarbeitern oder Vertretern in- oder ausländischer Unternehmen rechtswidrige persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren
- unrechtmäßige Handlungen anderer Personen zu unterstützen
- unrechtmäßige Handlungen mit Hilfe von anderen durchführen zu lassen, zum Beispiel von Angehörigen, Freunden, Agenten, Beratern, Planern und Vermittlern
- rechtswidrige persönliche Vorteile zu verlangen oder anzunehmen

8. EINLADUNGEN, GESCHENKE UND VERANSTALTUNGEN

Einladungen und Geschenke gehören zum menschlichen Miteinander und höflichen Umgang. Die Mitarbeiter der Beinbauer Group dürfen von Geschäftspartnern Einladungen und Geschenke annehmen, soweit diese sich im angemessenen Rahmen bis EUR 35,- netto bewegen. Übersteigende Beträge sind von der Geschäftsführung zu genehmigen.

Um bereits den Anschein von Korruption zu vermeiden, gelten folgende Regeln:

- Mitarbeiter der Beinbauer Group müssen Einladungen und Geschenke ablehnen, wenn sie ersichtlich oder vermutlich mit einer konkreten Erwartung einer irgendwie gearteten Gegenleistung verbunden sind
- Sie müssen Einladungen und Geschenke auch dann ablehnen, wenn die Annahme gegen Gesetze oder interne Weisungen verstoßen würde
- Mitarbeiter der Beinbauer Group dürfen keine Zuwendungen verlangen

Bei der Gewährung von Vorteilen gilt Entsprechendes.

Die Teilnahme an Fachveranstaltungen durch Mitarbeiter der Beinbauer Group ist zulässig und erwünscht. Das Gleiche gilt für die Durchführung von Fachveranstaltungen.

Einladungen zu und die Teilnahme an sozialen, gesellschaftlichen und Freizeit-Events im geschäftlichen Umfeld sind zulässig, wenn sie sich im angemessenen Rahmen bewegen. Sie dürfen keinesfalls auch nur den Eindruck erwecken, dem fairen Wettbewerb zu schaden oder Interessen zu vermischen.

9. VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen und die Interessen der Beinbauer Group streng voneinander trennen. Bereits der Anschein eines Interessenkonflikts ist zu vermeiden.

Um dies zu erreichen, dürfen die folgenden Aufträge nur dann erteilt und die Tätigkeiten nur dann durchgeführt werden, wenn sie vorher von dem zuständigen Geschäftsführer genehmigt wurden:

- Aufträge an nahestehende Personen (zum Beispiel Ehegatten, Verwandte, Freunde und private Geschäftspartner)
- Aufträge an Unternehmen, in denen nahestehende Personen arbeiten
- Aufträge an Unternehmen, an denen nahestehende Personen mit 5 % und mehr beteiligt sind
- Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen
- Nebentätigkeiten für Geschäftspartner

Mitarbeiter, die sich direkt oder indirekt mit 5 Prozent und mehr an einem Wettbewerbsunternehmen beteiligen möchten oder bereits beteiligt sind, müssen dies der Geschäftsführung melden. Es wird geprüft, ob ein Interessenkonflikt besteht.

10. BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

Die Beinbauer Group arbeitet nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bewegen und keine illegalen Finanzmittel verwenden.

Jeder Mitarbeiter hat die Gesetze gegen Geldwäsche zu befolgen und Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hindeuten, unverzüglich dem jeweiligen Leiter der Buchhaltung und der Geschäftsführung zu melden.

11. AUSSENWIRTSCHAFT UND EXPORTKONTROLLE

Die Beinbauer Group beachtet die für die Exportkontrolle einschlägigen Rechtsnormen des nationalen und internationalen Rechts und wird damit ihrer Rolle als weltweit tätiger Konzern gerecht.

Genehmigungserfordernisse im Rahmen des Exports unserer Produkte sind strikt einzuhalten. Export- und Unterstützungsverbote müssen ausnahmslos beachtet werden.

Die aktuell geltenden Zollbestimmungen sind sowohl beim Export als auch beim Import von Waren einzuhalten.

12. ZUSAMMENARBEIT MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN

Beinbauer erwartet von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten

- die Einhaltung aller geltenden Gesetze
- das Unterlassen von Korruption
- die Beachtung der Menschenrechte

- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit
- die Beachtung der Rechtsvorschriften des internationalen Wirtschaftsverkehrs
- insbesondere die Einhaltung der Export- und Importverbote sowie der Embargobestimmungen
- den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter
- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zur Arbeitssicherheit, zum Umweltschutz und Datenschutz
- dass diese Punkte auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt und eingehalten werden

13. BESTÄTIGUNG/EINHALTUNG VON STOFFVERBOTEN

Stoffe, die gesetzlichen Beschränkungen oder Verboten unterliegen, dürfen nur nach Maßgabe dieser Vorschriften (z. B. Chemikalienverbotsverordnung, Altfahrzeug-Verordnung, REACH- Verordnung (EG) Nr. 1907/2006) in den gelieferten Materialien oder Teilen oder in den darin enthaltenen Erzeugnissen enthalten sein. Deshalb stellt die Beinbauer Group Folgendes sicher:

- Bestätigung und Einhaltung der Stoffverbote nach Altfahrzeugverordnung (z. B. Chrom-(VI)-Freiheit) gemäß den vereinbarten Umstellungsszenarien
- Einhaltung der Kundenforderungen insbesondere Stoffnegativliste der Kunden
- Einhaltung der Regelung für Stoffe, die im Anhang XIV der REACH-Verordnung gelistet sind
- Die Bereitstellung von korrekten und vollständigen IMDS (International Material Data System) Materialdatenblättern

14. VERANTWORTUNGSBEWUSSTE ROHSTOFFBESCHAFFUNG

Die Geschäftspartner der Beinbauer Group unterstützen jegliche Bemühungen, um eine verantwortungsbewusste Ressourcenbeschaffung sicherzustellen. Es geht darum, die Beschaffung und den Einsatz von Rohstoffen zu vermeiden, die rechtswidrig oder durch ethisch verwerfliche oder unzumutbare Maßnahmen erlangt wurden (Konfliktminerale).

Um eine solche Beschaffung zukünftig auszuschließen und mögliche Konfliktminerale in hergestellten Produkten in der Lieferkette zu identifizieren, sind die Geschäftspartner der Beinbauer Group dazu verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, um die Herkunft oder Bezugsquelle ihrer Ressourcen offenzulegen.

15. ARBEITSSICHERHEIT UND UMWELTSCHUTZ

Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Besucher hat jeder Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten.

Jeder Mitarbeiter ist für den Umweltschutz in seinem Arbeitsbereich mitverantwortlich und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften und Standards zum Umweltschutz einzuhalten.

16. DATENSCHUTZ

Als international tätiges Unternehmen ist für die Beinbauer Group die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie ein unabdingbarer Bestandteil der Geschäftsprozesse.

Hierbei sind die Mitarbeiter verpflichtet, personenbezogene Daten in allen Geschäftsprozessen sensibel zu handhaben. Personenbezogene Daten dürfen nur gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen erhoben, genutzt und aufbewahrt werden. Das gilt für Mitarbeiterdaten ebenso wie für Daten von Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und sonstigen Personen.

Insbesondere darf eine Datenverarbeitung nur erfolgen, wenn der/die Betroffene zuvor eingewilligt hat oder dies aus anderen Gründen rechtlich zulässig ist. Mit personenbezogenen Daten ist sparsam umzugehen; ihre Verarbeitung muss in jedem Fall erforderlich sein.

Zur Gewährleistung effektiven Datenschutzes hat die Beinbauer Group einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt und entsprechende Richtlinien erlassen.

17. SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS

Jeder Vorgesetzte muss in seinem Verantwortungsbereich eine Organisation aufbauen, die das Unternehmensvermögen vor Verlust und Missbrauch schützt. Das Unternehmensvermögen darf nicht für private Zwecke verwendet werden.

Der Einkauf und Verkauf von Unternehmensvermögen muss transparent, nachvollziehbar, wirtschaftlich und zu marktgerechten Konditionen erfolgen. Persönliche Interessen einzelner Mitarbeiter dürfen die Entscheidungen und wirtschaftlichen Transaktionen nicht beeinflussen.

Firmen- und geschäftsbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur im Rahmen des Aufgabengebiets verwendet werden.

18. VERHALTEN GEGENÜBER WETTBEWERBERN

- Das Wettbewerbsrecht und das Kartellrecht sind zu beachten
- Es dürfen keine Preise, Mengen und Konditionen mit Wettbewerbern ausgetauscht oder abgesprochen werden
- Absprachen mit Wettbewerbern über eine Marktaufteilung sind nicht zulässig
- Diese Regeln sind auch in der Verbandsarbeit zu berücksichtigen. Zulässig sind Industriestatistiken ohne die Erkennbarkeit einzelner Unternehmen

19. KONSEQUENZEN BEI COMPLIANCE-VERSTÖSSEN

Für Mitarbeiter können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Abmahnung
- Kündigung
- Schadenersatzansprüche Dritter und der Beinbauer Group
- Geldstrafe und -buße
- Freiheitsstrafe

Für die Beinbauer Group können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Schadenersatzansprüche Dritter
- kostenintensive Gerichtsprozesse
- Geldbuße und Gewinnabschöpfung
- Imageverlust

20. ANSPRECHPARTNER

Wenn Sie Bedenken oder Fragen haben:

- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung, zum Beispiel mit der Personalabteilung bei arbeitsvertraglichen Themen.
- Ist die Klärung mit dem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung nicht möglich oder bleiben weiterhin Bedenken, steht die Geschäftsführung als Ansprechpartner zur Verfügung.
- Die Geschäftsführung kann jederzeit direkt angesprochen werden, auf Wunsch auch vertraulich und anonym.
- Sollte keine Veränderung stattfinden, kann die Eskalation über alle Instanzen bis hin zu vorhanden nächst Höherer Instanz (z.B. Beirat) der Organisation durchgeführt werden.

Wenn Ihnen Compliance-Verstöße bekannt werden, sind Sie verpflichtet, die Geschäftsführung unverzüglich zu informieren.

Büchlberg, 19.05.2020



Rainer Bosky (CEO)



Matthias Peter (COO)