

Scherer & Kohl GmbH & Co. KG Compliance Management

1. Unternehmensleitbild

- Wir lösen anspruchsvolle Aufgaben mit umfassender Kompetenz.
- Dafür arbeiten alle Unternehmensteile zusammen - über organisatorische, kulturelle und geografische Grenzen hinweg.
- Wir pflegen den Dialog und die dauerhafte Partnerschaft mit unseren Kunden.
- Wir sichern unsere unternehmerische Zukunft durch wirtschaftlichen Erfolg.
- Wir stellen hohe Ansprüche, fördern Leistung und entwickeln die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter. Unsere Führungskräfte werden ihrer besonderen Verantwortung als Vorbild gerecht.
- Wir werden unserer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft gerecht.

2. Compliance

Das Ansehen von Scherer & Kohl wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen von uns.

Compliance steht für die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien in Unternehmen. Wir handeln nach ethischen Prinzipien und unter Beachtung gesetzlicher Rahmenbedingungen. Diese Prinzipien haben wir zu einem Verhaltenskodex zusammengefasst, dessen Beachtung die Voraussetzung für die langfristige Sicherung unseres unternehmerischen Erfolgs ist und dem Schutz der Mitarbeiter dient. Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können – unabhängig von im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten zu disziplinarischen Konsequenzen führen.

Ansprechpartner für das Thema Compliance bei Scherer & Kohl ist:

Herr Rechtsanwalt Jörg Schmierer, Mühlturnstr. 23, 67346 Speyer, Tel.: 06232/24065

3. Verhaltenskodex

3.1. Bekämpfung der Korruption: Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Wir lehnen jede Form der strafbaren Einflussnahme auf Entscheidungen von Kunden und sonstigen Vertragspartnern durch Bestechung ab.

- Korruption ist weltweit gesetzlich verboten; die Beteiligten machen sich strafbar und gefährden ihre eigene wirtschaftliche Existenz.
- Korruption fügt dem Unternehmen großen Schaden zu und gefährdet die wirtschaftliche Zukunft auch der unbeteiligten Mitarbeiter.

Korruption schadet allen

Korruption ist ein ernsthaftes Problem für den gesamten Markt. Profiteure sind Entscheidungsträger, die sich persönlich bereichern, und Wettbewerber, die sich mit legalen Mitteln am Markt nicht behaupten können. Leidtragende sind gesunde und leistungsfähige Unternehmen. Wir treten aktiv gegen Korruption ein. Alle Mitarbeiter, insbesondere solche mit Führungsaufgaben, sind gefordert.

Korruption ist strafbar

Die Einflussnahme auf Entscheidungen durch die Gewährung von Vorteilen gleich welcher Art ist verboten. Das gilt im Inland genauso wie im Ausland und nicht nur gegenüber Amtsträgern, sondern auch gegenüber Mitarbeitern anderer Unternehmen. Auch diese Fälle werden von den Ermittlungsbehörden verfolgt. Wer die Schwelle zur Illegalität überschreitet, schadet zunächst sich selbst. Dem Betroffenen drohen je nach Straftatbestand und Schwere der Tat Geld- oder mehrjährige Freiheitsstrafen sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes.

Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen sind im Geschäftsleben nur in engen Grenzen zulässig. Dabei sind stets die Gesichtspunkte der Angemessenheit zu beachten. Dies erfordert Fingerspitzengefühl sowie ein Gespür für die konkrete Situation. Im Zweifel ist die Abstimmung mit dem Vorgesetzten erforderlich.

Korruption bedroht Standorte und Arbeitsplätze

Auf das beteiligte Unternehmen kommen Vertragskündigungen, Schadensersatzansprüche, Vergabesperrn und nicht zuletzt erheblicher Imageverlust zu. Diese Folgen können die Existenz ganzer Standorte bedrohen und Arbeitsplätze vernichten.

Korruption wird nicht geduldet

Wir dulden Korruption in unserem Unternehmen nicht. Sehen Sie daher davon ab, sich im Wettbewerb durch illegale Mittel vermeintliche Vorteile zu verschaffen. Diese stehen in keinem Verhältnis zu den drohenden Nachteilen für Unternehmen und Mitarbeiter. Helfen Sie mit, Korruption zu bekämpfen. Niemand sollte leichtfertig belastet werden; wenn es aber Anhaltspunkte für Korruption im Unternehmen gibt, dürfen Kolleginnen und Kollegen nicht aus falsch verstandener Loyalität gedeckt werden. Wenden Sie sich in solchen und den nachfolgend angeführten Fällen an Ihren Vorgesetzten oder Ihren Compliance-Ansprechpartner des Unternehmens, der Ihre Hinweise auf Wunsch vertraulich behandeln wird. Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung macht und sich selbst nichts hat zuschulden kommen lassen, muss Nachteile irgendwelcher Art befürchten. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten, wenn ein Vertreter eines Auftraggebers von Ihnen eine „Gefälligkeit“ verlangt oder wenn Ihnen bekannt wird, dass Wettbewerber zu Bestechung greifen. Es ist unsere Pflicht, zur Aufdeckung solcher Praktiken beizutragen.

3.2. Bekämpfung der Korruption: Fordern und Annehmen von Vorteilen, sowie von eigennützigen Praktiken und Verschwendung im Unternehmen

Wir bekämpfen jede Form der persönlichen Bereicherung zu Lasten des Unternehmens und gehen gegen Verschwendung von Firmenvermögen vor.

- Bestechlichkeit von Mitarbeitern schadet dem Unternehmen und seinen Kunden und dem Ansehen der Firma.
- Bestechlichkeit ist kein Kavaliersdelikt; sie ist strafbar und führt zum Verlust des Arbeitsplatzes.
- Das Firmenvermögen dient dem Wohl des ganzen Unternehmens. Es ist vor Missbrauch zu eigenen Zwecken und vor Verschwendung zu schützen.

Bestechlichkeit ist kein Kavaliersdelikt

Wer bestechlich ist, stellt seine privaten finanziellen Interessen über die des Unternehmens. Er hilft denjenigen, die nicht durch eigene Kraft und Leistung zum Erfolg kommen können und schadet damit uns allen. Daher bekämpfen wir Bestechlichkeit in unserem Unternehmen.

Wir wollen einen fairen Wettbewerb, nicht nur gegenüber unseren Auftraggebern, sondern auch unter unseren Nachunternehmern und Lieferanten. Wenn jemand von einem Geschäftspartner eine Zuwendung, gleich welcher Art, fordert oder annimmt und ihn deswegen gegenüber anderen bevorzugt, verhindert er den Wettbewerb und bereichert sich zu Lasten des Unternehmens. Dadurch setzt er nicht nur seinen Arbeitsplatz aufs Spiel, er macht sich auch strafbar.

Umgang mit Geschäftspartnern

Bestechungsversuche finden regelmäßig dort statt, wo aufgrund persönlicher Nähe der Beteiligten Vertrautheit im Umgang miteinander entstanden ist. Stellen Sie deswegen immer sicher, dass Sie Privates und Berufliches trennen.

3.3. Bekämpfung von verbotenen Absprachen

Wir lehnen verbotene Absprachen ab.

- Absprachen zur Störung des Wettbewerbs sind gesetzlich verboten (Kartellverbot) und mit Strafe bedroht.
- Verbotene Absprachen behindern den Wettbewerb und schützen leistungsschwache Mitbewerber.
- Verbotene Absprachen beschädigen das Image des Unternehmens und führen zu wirtschaftlichen Schäden.
- Wer sich an derartigen Absprachen beteiligt, riskiert zudem hohe Unternehmensbußen und die Sperre des Unternehmens von der Vergabe öffentlicher und privater Aufträge. Damit gefährdet er das Vermögen des Unternehmens und die Arbeitsplätze der Mitarbeiter.

Verbotene Absprachen schaden dem Unternehmen

Verbotene Absprachen verschaffen einem Unternehmen nur scheinbar Vorteile, sie behindern seine Leistungs- und Innovationsfähigkeit. Durch verbotene Absprachen werden längerfristig nur schwache Wettbewerber gestützt, die den Herausforderungen des Marktes nicht gewachsen sind und versuchen, ihr Überleben durch illegale Praktiken zu sichern. Solche Absprachen sind deswegen verboten und schaden dem Unternehmen.

Verbotene Absprachen sind strafbar

Vereinbarungen oder auch nur ein „formlos“ aufeinander abgestimmtes Verhalten zwischen Unternehmen sind verboten, wenn sie eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Dazu gehören insbesondere Submissionsabsprachen zur „Steuerung“ von Vergaben, Preisabsprachen (d.h. Absprachen über Rabatte, Kalkulationsansätze, Höchst- oder Mindestpreise etc.) und Vereinbarungen zur Marktaufteilung.

Verbotene Absprachen bedrohen Standorte und Arbeitsplätze

Verbotene Absprachen haben erhebliche negative Auswirkungen für das Unternehmen und seine Mitarbeiter. Neben hohen Geldbußen und Schadensersatzforderungen drohen dem Unternehmen Vergabesperrern für öffentliche und private Aufträge. Verbotene Absprachen gefährden deshalb Standorte und Arbeitsplätze.

Umgang mit Wettbewerbern

Lassen Sie gegenüber Wettbewerbern, aber auch im Verhältnis zu Geschäftspartnern und Mitarbeitern keinen Zweifel daran, dass Sie für verbotene Absprachen gleich welcher Art nicht zur Verfügung stehen. Mitarbeitern ist es daher auch nicht erlaubt, über Preise, Produktionsleistung, Kapazitäten, Vertrieb, Ausschreibungen, Gewinn, Gewinnmargen, Kosten oder andere Faktoren zu sprechen, die das Wettbewerbsverhalten des Unternehmens bestimmen oder beeinflussen mit dem Ziel, Mitbewerber zu einem ähnlichen Verhalten zu bewegen. Gleiches gilt für Wettbewerbsverzicht, Einschränkung der Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder die Aufteilung von Kunden, Märkten, Gebieten oder Produktionsprogrammen.

Wenn ein Wettbewerber Ihnen gegenüber „gemeinsame Strategien“ sondiert oder vorschlägt, müssen Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten informieren. Nur so haben wir die Möglichkeit, uns gegen solche Wettbewerbsverzerrungen zur Wehr zu setzen.

Auch wenn es in Ihrem Umfeld Anhaltspunkte für verbotene Absprachen gibt, setzen Sie sich mit Ihrem Vorgesetzten oder mit dem Compliance-Ansprechpartner des Unternehmens in Verbindung.

3.4 Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit

Wir lehnen jede Form der illegalen Beschäftigung und Schwarzarbeit ab. Wir legen Wert auf die Beachtung der gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigung von eigenen wie fremden Mitarbeitern auf unseren Baustellen und Einsatzorten. Dies gilt insbesondere für die Einhaltung der Vorschriften gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit.

- Wir setzen uns dafür ein, dass die Mitarbeiter unserer Nachunternehmer auf der Basis fairer und gesetzeskonformer Verträge beschäftigt und entlohnt werden.
- Durch systematische Kontrollen der auf unseren Baustellen und Einsatzorten tätigen Nachunternehmer sowie ihrer (eigenen wie fremden) Mitarbeiter sichern wir die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und verhindern die Beschäftigung von Personen ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis.
- Alle verantwortlichen Mitarbeiter wirken an diesem gemeinsamen Ziel durch verantwortungsbewusstes Verhalten im Interesse des Unternehmens und unserer Vertragspartner mit.

Illegale Beschäftigung vernichtet Arbeitsplätze

Illegale Beschäftigung begünstigt leistungsschwache Mitbewerber, die unter Ausnutzung des „grauen“ Arbeitsmarktes Preisdumping betreiben und damit leistungsstarken Unternehmen mit ausgebildetem Personal und legal arbeitenden Nachunternehmern Schaden zufügen. Legale Arbeitsplätze – auch in unserem Unternehmen – werden dadurch gefährdet und die Schaffung neuer Arbeitsplätze verhindert. Illegale Beschäftigung ist nicht akzeptabel.

Verantwortung für Mitarbeiter, Nachunternehmer und Gemeinwesen

Die Beachtung aller gesetzlichen Vorgaben und Regelungen bei der Beschäftigung unserer eigenen Mitarbeiter hat oberste Priorität. Das gilt insbesondere für die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards und für unsere Verpflichtungen gegenüber Sozialversicherungen und Versorgungseinrichtungen.

Auch für den Einsatz von Nachunternehmern tragen wir Verantwortung. Verstöße gegen die gesetzlichen Anforderungen setzen uns Haftungsrisiken aus, können Geldbußen für Mitarbeiter und Unternehmen nach sich ziehen, den Ausschluss von Vergaben zur Folge haben und schaden unserem Image.

Wer mit dem Einsatz von Nachunternehmern befasst ist, muss die sich häufig ändernden rechtlichen Rahmenbedingungen zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung beachten. Die Verwendung von Vertragsmustern, Formularen und Arbeitsanleitungen gewährleisten Rechtssicherheit.

In unserer Verantwortung für Arbeitsmarkt und soziale Sicherungssysteme als Teil des Gemeinwesens unterstützen wir die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung.

3.5 Sozialverhalten im Unternehmen

Wir fühlen uns den Prinzipien eines respektvollen, fairen und loyalen Umgangs miteinander verpflichtet.

- Wir achten die Persönlichkeit jedes einzelnen Mitarbeiters und lehnen jede Form der Diskriminierung ab.
- Ein respektvoller Umgang miteinander bildet die Grundlage für die Entfaltung des Leistungsvermögens aller Beschäftigten.
- Die Loyalität jedes Mitarbeiters ist Basis für den Erfolg des Unternehmens.
- Die Wertschätzung aller Beschäftigten ist Zeichen von Toleranz und Weltoffenheit und für Scherer & Kohl unverzichtbar.

Keine Diskriminierung

Persönliche Glaubwürdigkeit, Integrität, Fairness und Ehrlichkeit sind wichtige Werte für den Erfolg des Unternehmens und haben für uns größte Bedeutung. Dies gilt sowohl innerhalb des Unternehmens, wie auch für die Zusammenarbeit mit Partnern, Kunden und sonstigen Dritten.

Allen Mitarbeitern werden grundsätzlich gleiche Chancen geboten, bei der Einstellung und ihrer weiteren persönlichen Entwicklung im Unternehmen. Niemand darf wegen seiner Rasse oder ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, sexuellen Identität, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder seines Alters benachteiligt werden. Wir respektieren die Privatsphäre eines jeden Mitarbeiters. „Mobbing“ wird nicht geduldet. Auch in diesen Fällen steht der Weg zum Compliance-Ansprechpartner offen.

Führen durch Vorbild

Besondere Bedeutung kommt dem Verhalten der Führungskräfte zu, weil sie eine Vorbildfunktion für die ethische Orientierung des Unternehmens wahrnehmen. Wenn Sie als Vorgesetzter unsere Grundwerte vorleben, überträgt sich dies auf das Verhalten Ihrer Mitarbeiter.

Wertschätzung im Führungsverhalten zeigt sich durch Vertrauen in die Mitarbeiter sowie Achtung und Respekt vor ihrer Persönlichkeit. Der Dialog mit dem Mitarbeiter und die Bereitschaft zuzuhören sind ebenso wichtig, wie der konstruktive Umgang mit Fehlern und Konflikten. Anregungen und Verbesserungsvorschläge sollten Sie offen aufnehmen.

Ein dauerhafter Erfolg des Unternehmens und der Erhalt seiner Arbeitsplätze sind nur möglich, wenn sich jeder Einzelne gegenüber den anderen Mitarbeitern fair und loyal verhält.

Die Pflichten einer Führungskraft sind insbesondere:

- Die Führungskraft muss die Mitarbeiter nach persönlicher und fachlicher Qualifikation und Eignung sorgfältig auswählen. Die Sorgfaltspflicht steigt mit der Bedeutung der Aufgabe, die der Mitarbeiter wahrzunehmen hat (Auswahlpflicht).
- Die Führungskraft muss die Aufgaben präzise, vollständig und verbindlich stellen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Anweisungspflicht).
- Die Führungskraft muss sicherstellen, dass die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen laufend überwacht wird (Kontrollpflicht).
- Die Führungskraft muss ihren Mitarbeitern die Bedeutung von Integrität und Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen im täglichen Geschäft klar kommunizieren und darauf hinweisen, dass Gesetzesverstöße nicht akzeptiert werden und disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen (Kommunikationspflicht).

Ludwigshafen, den 28.03.2018



Stephan Heberger
Geschäftsführer
Scherer & Kohl GmbH & Co. KG



ppa. Hansjörg Oberst
Kfm. Leiter
Scherer & Kohl GmbH & Co. KG



ppa. Stephan Kreßer
Bereichsleiter Entsorgung / Vertrieb
Scherer & Kohl GmbH & Co. KG



ppa. Hans-Otto Hermann
Bereichsleiter RC-Werke
Scherer & Kohl GmbH & Co. KG



ppa. Friedel Neeb
Bereichsleiter Abbruch / Flächenrecycling
Scherer & Kohl GmbH & Co. KG