

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

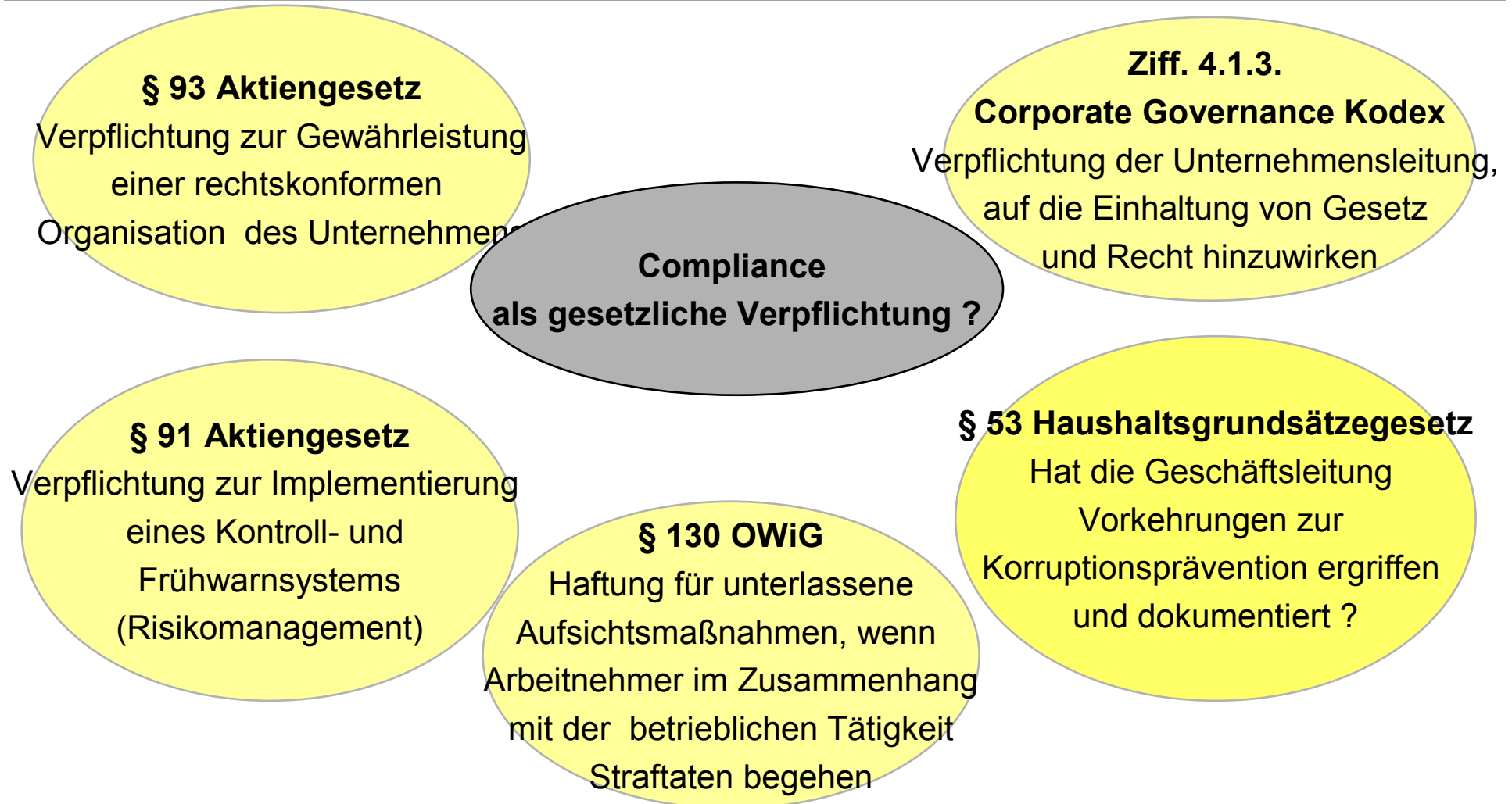


Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Corporate Compliance beschreibt

- **alle Maßnahmen, Strukturen und Prozesse, die erforderlich sind, um das rechts- und regelkonforme Verhalten des Unternehmens, seiner Organe und seiner Mitarbeiter dauerhaft sicherzustellen.**
- Compliance bezieht sich nicht nur auf die gesetzlichen Vorschriften (**externen Vorgaben**), sondern auch auf die **internen Standards des Unternehmens**.
- Compliance ist Bestandteil einer **vorbeugenden Unternehmensorganisation**.
- Sie ist nicht die Superrevision oder die „interne Polizei“ des Unternehmens.
- Ziel ist in erster Linie, **unbeabsichtigte Regelverstöße** der Mitarbeiter durch Unkenntnis des rechtlichen Rahmens ihrer Tätigkeit **auszuschließen**. Alle für das Unternehmen Handelnden müssen die Grenzen zwischen rechtskonformen und unrechtmäßigem Verhalten in den für ihre Tätigkeit relevanten Bereichen kennen.
- Compliance soll **vorsätzliches und kriminelles Handeln verhindern** oder zumindest erschweren, die Aufdeckung erleichtern und abschreckend wirken.
- Compliance soll **Probleme im Vorfeld erkennen**, bevor sich Verstöße ergeben. Dies betrifft insbesondere die Feststellung kritischer Organisationsstrukturen mit erhöhtem Abweichungsrisiko.

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG



Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Compliance als zentrales Element einer wertorientierten Unternehmensorganisation

Unrechtmäßiges und regelwidriges Verhalten stellt ein **Risiko für das Unternehmen** dar, weil es

- **Haftungsrisiken** der verantwortlich Handelnden auslöst,
- **wirtschaftliche Risiken** begründet,
- der **Reputation und dem Image** eines Unternehmens schadet.

In einer Studie von Ernst & Young benannten Analysten bei der Kennzeichnung der 10 gefährlichsten Risikobereiche die Compliance - Risiken an erster Stelle.

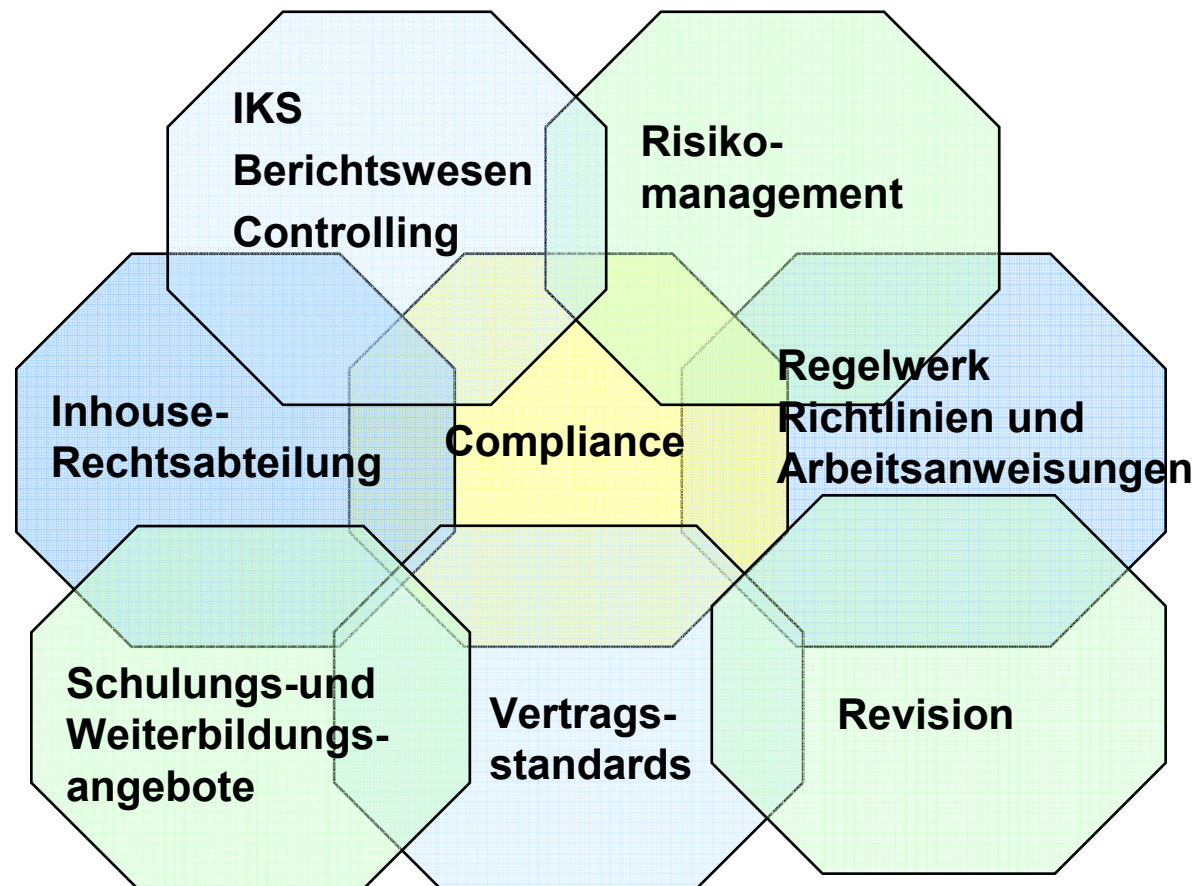
Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

- **Regelverständnis in durchschnittlichen Mitarbeiterschaften**
- 20 % der Mitarbeiter suchen jede Lücke zum eigenen Vorteil.
- 20 % der Mitarbeiter sind aus Überzeugung regeltreu.
- 60 % der Mitarbeiter sind schwankend in ihrem Verhalten.

- *Institute Risk & Fraud Management, Steinbeis-Hochschule Berlin*

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Steuerung von Unternehmensrisiken



Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

(Zusätzlicher) Nutzen eines Compliance-Systems

- **Zusammenfassung** und organisatorische Verankerung **der vorhandenen Strukturen.**
Es reicht heute nicht mehr aus, alles richtig zu machen, man muss es auch beweisen können !!! (Zitat aus dem Handelsblatt zu den jüngsten Korruptionsskandalen)
- Bereitstellung eines **ganzheitlichen Berichtswesens** zur Compliance
- Sicherstellung der **regelmäßigen Fortentwicklung** und Erfolgskontrolle
- Erleichterung der **Kontrolle** durch die Aufsichtsgremien
- Verankerung einer **Compliance-Kultur** in der Mitarbeiterschaft.
- Realisierung von **Verbesserungspotenzialen** aus der erhöhten Transparenz von Geschäftsabläufen.

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die Organisation folgt der Risikoanalyse

- Der **konkrete Aufwand**, den ein Unternehmen zur Vermeidung von Compliance-Risiken betreiben muss, ist von der individuellen Situation des Unternehmens abhängig.
- Für den „**unternehmerischen Normalfall**“, gekennzeichnet durch folgende Umstände:
 - Keine besonderen Schadensfälle in der Vergangenheit
 - Klare Strukturierung auf der Leitungsebene
 - Bestehende Risiken sind bekannt und werden sachgerecht behandelt
 - Keine herausragenden Einzelrisiken
 - Informierte und qualifizierte Mitarbeiter
 - Keine wirtschaftliche Existenzbedrohung

soll ein **Standardprogramm**, bestehend aus einem Verhaltenskodex der Unternehmensleitung, der regelmäßigen Information und Schulung der Mitarbeiter und routinemäßiger Stichproben ausreichend sein.

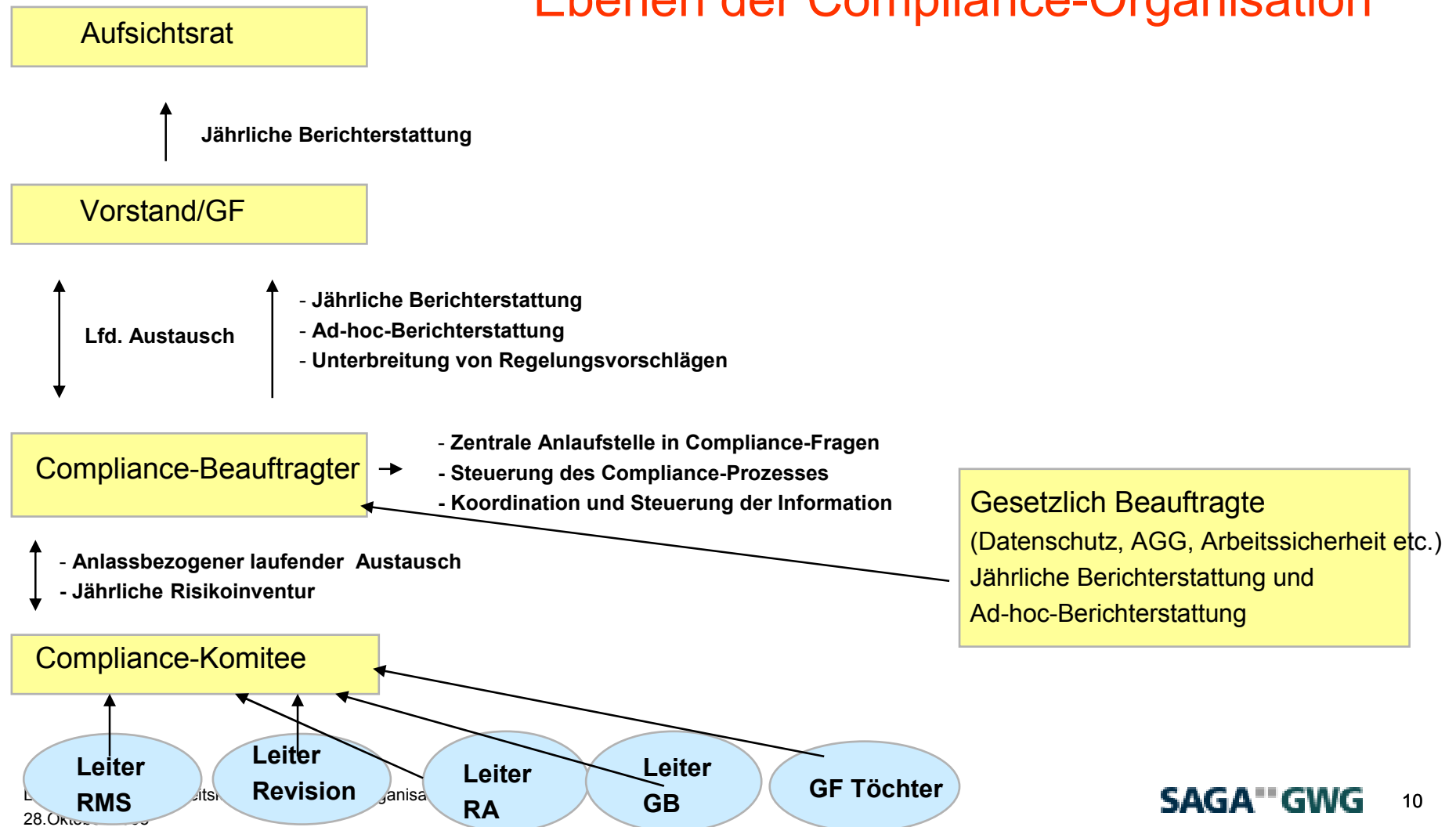
Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die Vorgaben für die Umsetzung

- Das System darf aus sich heraus **keine übermäßige interne Regulierung** bewirken und
- möglichst **keinen** nennenswerten **zusätzlichen bürokratischen Aufwand** erzeugen.
- Im Fokus sollen die **unternehmenswesentlichen Prozesse** stehen.
- Wegen der engen thematischen Anbindung sollen die bereits **bewährten Prozesse** des **Risikomanagements** genutzt werden.
- Die **Anbindung** erfolgt an die **Rechtsabteilung**.
- Die **Überprüfung** erfolgt regelmäßig durch die **Revision**.

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Ebenen der Compliance-Organisation



Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die zentralen Schritte zur Umsetzung

Verabschiedung einer Unternehmensverfassung SAGA GWG

Grundwerteerklärung des SAGA GWG – Konzerns Richtschnur für integrires Verhalten



Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die zentralen Schritte zur Umsetzung

1. Die **Unternehmensverfassung** enthält grundsätzliche Verabredungen zwischen Unternehmen und Mitarbeitern zur Orientierung in wesentlichen rechtlichen und ethischen Fragen.
2. Sie dokumentiert nach innen und nach außen, welche Grundhaltung das Unternehmen im Geschäftsverkehr in typischerweise auftretenden Konfliktsituationen einnimmt.
3. **Auf dieser „Grundwerteerklärung“ sollen alle übrigen internen Regelungen basieren.**

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die zentralen Schritte zur Umsetzung

.

Typische Inhalte eines Ethik-Kodexes:

- Bekenntnis zu normgerechtem Verhalten und Integrität
- Bekenntnis zur Verantwortung für das Ansehen des Unternehmens
- Bekenntnis zur Führungsverantwortung
- Regeln zur Gewährung und Annahme von Vorteilen
- Regeln zur Auftragsvergabe
- Vermeidung von Konflikten zwischen Privat- und Firmeninteressen
- Umgang mit Kollegen und Kunden
- Umgang mit Firmeneinrichtungen
- Umgang mit Informationen

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Unternehmensverfassung, Unternehmenskultur – Compliance ?

- Die Unternehmenskultur ist für bis zu 30 % des finanziellen Erfolges eines Unternehmens verantwortlich. (Aussage einer repräsentativen Studie zur Unternehmenskultur des psychonomics Marktforschungsinstituts im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums, 2006)
- Ein integer handelndes Unternehmen kann am ehesten auf seine Mitarbeiter vertrauen.
- Ein gutes Unternehmensklima trägt nachweislich zur Unternehmenssicherheit bei.

PricewaterhouseCoopers, Studie zur Wirtschaftskriminalität 2007

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Unternehmensverfassung, Unternehmenskultur – Compliance ?

Faktor Mensch - Risiken für abweichendes Verhalten der Mitarbeiter

- Gelegenheit, Verführung
- **Mangelndes Wertebewusstsein**
- Gerechtigkeitsmängel
- Subjektive Enttäuschung

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Unternehmens- und Wertekultur als Compliance

- **Interne Kontrollsysteme**, aber mit Augenmaß und Vertrauen
- Herstellung eines **gemeinschaftlich getragenes Wertesystems** durch die klare Ausrichtung und Kommunizierung von Unternehmenspolitik und -zielen. Herstellung einer hohen Zustimmung hierzu.
- **Klare Vorgaben zur Unternehmensethik**. Null Toleranz gegenüber Verstößen, keine Ungleichbehandlung.
- **Entscheidungstransparenz** und Einbeziehung der Mitarbeiter in die Entscheidungen des Unternehmens.
- **Wahrnehmung**, Wertschätzung, Fairness und Fürsorge als Führungsprinzipien

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die zentralen Schritte zur Umsetzung

2. Durchführung eines Risiko-Checks

- Systematische Erhebung der **unternehmensspezifischen Compliance-Anforderungen** und Analyse der **Gefährdungspotenziale**.
- Aufnahme der **Compliance-relevanten Vorgänge** in den einzelnen Geschäftsbereichen. Hierzu wurden in Interviews mit den Fachbereichsleitern und Geschäftsführern von Tochterunternehmen auch Fragen der Unternehmenskultur, betriebliche Übungen etc. analysiert.
- Auf Grundlage des so ermittelten **Anforderungsprofils** wurden die **Geschäftsvorgänge systematisch überprüft**. Die Prüfer haben hierbei umfassend Einsicht in Unterlagen genommen. Zur Verifizierung wurden darüber hinaus ausführliche Gespräche mit den fachlich Verantwortlichen geführt.

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die zentralen Schritte zur Umsetzung

2. Durchführung eines Risiko-Checks

- Im Fokus standen nicht nur die rechtlichen Rahmenbedingungen im engeren Sinne, sondern auch **grundsätzliche organisatorische Fragestellungen** wie die Regelung der Informationsflüsse im Unternehmen, Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten, Auskunftsberechtigung gegenüber Dritten, Vertretung und Vollmachten etc.
- **Gegenstand der Prüfung** waren ferner das gesamte **Vertragswerk** und **interne Regelwerk des Konzerns**.

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

SAGA GWG- Entwicklung eines Corporate Compliance Systems

	Dokumente	vorhanden	nicht vorhanden	Kommentar
2.2.	Liste der Prokuristen, General- und Handlungsbevollmächtigten sowie speziell Bevollmächtigter und Kopien der Vollmachten der Gesellschaften			
2.3.	Angaben zu Tätigkeiten der Geschäftsführer der Gesellschaften außerhalb der Gesellschaft, insbesondere für verbundene Unternehmen			
2.4.	Kopien der Geschäftsordnungen für Geschäftsführung und Aufsichtsrat bzw. Beirat der Gesellschaften mit Aufgaben, Verantwortung und Berichtslinien im Unternehmen (Organigramme, soweit vorhanden) der Gesellschaften			
2.5.	Kopien von Aufsichtsrats-/Beiratssitzungsprotokollen			Einsicht der Unterlagen vor Ort in Hamburg
2.6.	Soweit Gesellschaften mitbestimmte (paritätisch oder drittelparitätisch) Aufsichtsräte haben: Nachweis der ordnungsgemäßen Bildung dieser Aufsichtsräte			Einsicht der Unterlagen vor Ort in Hamburg
2.7.	Protokolle der Geschäftsleitungssitzungen der letzten 12 Monate (mit Kontrolle der Umsetzung der Entscheidungen, soweit vorhanden)			Vorstandssitzungsprotokolle
2.8.	Schriftliche Festlegungen (sofern vorhanden) zur Unternehmensstrategie und „Mission Statements“ zur Position des Unternehmens zu (beispielsweise) Kartellverstößen, Korruptionsdelikten und anderen Vergehen und Straftaten im Betrieb			Anti-Korruptions-Konzept
2.9.	Bestellungsschreiben für Unternehmensbeauftragte (Umweltbeauftragter, Kartellbeauftragter, Ombudsmann etc., soweit vorhanden) der Gesellschaften			
2.10.	Angaben und Regelungskatalog zu Unterschriftenregelungen in den Gesellschaften			

1

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die zentralen Schritte zur Umsetzung

3. Bewertung der vorhandenen Kontrollsysteme und Prozesse

- Erstellung eines **Status Quo-Berichts** zur Compliance SAGAGWG:
- Die Compliance-relevanten Prozesse sind **strukturiert und geordnet**.
- Das Mustervertragswesen entspricht **verkehrsüblichen Standards**.
- **Organisation und Interne Kontrollsysteme** bieten grundsätzlich die Gewähr für die Einhaltung der rechtlichen und unternehmensnormierten Rahmenbedingungen und wirken Verstößen entgegen.
- Empfehlenswert ist eine **Straffung des internen Regelwerkes**.

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die zentralen Schritte zur Umsetzung

4. **Unmittelbare Schlussfolgerungen aus dem Status Quo-Bericht**
 - Alle Geschäftsbereiche/Fachbereiche sind aufgefordert, ihr internes **Regelwerk (Arbeitsanweisungen und Standards) überprüfen:**
 - Bestehen Regelungslücken, die zu Unsicherheiten bei den Mitarbeitern führen?
 - Sind die Regelungen ausreichend bekannt ?
 - Ist möglicherweise überreguliert worden ? Stichwort Vorschriftendschunzel
 - Kann im Zuge einer Gesamtschau optimiert werden ?
 - Bestehen Aktualisierungs- und Innovationsbedarfe ?

Die Frage nach der **Aktualität des internen Regelwerkes** wird zukünftig im Rahmen der jährlich stattfindenden Compliance-Inventur **regelmäßig abgefragt** werden.

- In diesem Zusammenhang werden auch die jeweiligen **Maßnahmen zur Korruptionsprävention** noch einmal gesondert aufgenommen.
- Im **Konzernprüfungsplan der Revision** wird zukünftig regelmäßig eine Schwerpunktprüfung zur Korruptionsprävention vorgesehen.

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Feststellungen speziell zum Bereich Korruptionsprävention



- **Korruption ist der Missbrauch einer Vertrauensstellung**, um einen materiellen oder immateriellen Vorteil für sich oder Dritte zu erlangen, auf den kein Rechtsanspruch besteht.
- Die **Prävention** und Kontrolle von Korruption ist ein **wichtiger Teil** von **Compliance** und betrifft die gesamte Unternehmensorganisation. Alle vorhandenen Kontrollsysteme (Richtlinien, Arbeitsanweisungen, Arbeitsprozessdokumentationen, Genehmigungs- und Eskalationsprozesse etc.) müssen darauf ausgerichtet sein, **Verstößen wirksam entgegenzusteuern**.
- **Maßnahmen zur Korruptionsprävention** sind bei SAGA GWG in den internen Kontrollsystemen, in den Arbeitsprozessen und in der Arbeitsorganisation über eine Vielzahl von Maßnahmen verankert :

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Korruptionsprävention

Systembezogene Maßnahmen



- Standards für Ausschreibung und Auftragsvergabe.
- Einschränkung von Entscheidungsspielräumen des Einzelnen,
- Mehr-Augen Prinzip,
- Meldeverfahren und Schwellenwerte,
- Aufgabentrennung Planung, Einkauf, Abrechnung,
- ein transparentes Firmenbewertungssystem,
- Vorgaben zur transparenten Darstellung der Entscheidungsfindung,
- Dokumentationspflichten,
- eindeutige Zuständigkeitsregelungen,
- Vorgaben zur Aktenführung,
- Ausschluss von Unternehmen bei Korruption)

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Korruptionsprävention



Personenbezogene Maßnahmen

- Abfrage von Interessenkonflikten, arbeitsvertragliche Regelungen zu Nebentätigkeiten, Verpflichtungserklärungen, Rotation von Mitarbeitern, Fortbildungen, Sensibilisierung für Korruptionssachverhalte

Technische Maßnahmen

- IT-Sicherheit, Berechtigungs- und Freigabeverfahren, IT-gestützte Vorgangskontrollen, Geheimhaltungsstufen, Kontrollen gegen den Missbrauch von Daten und Informationen, Datensicherung, Berichtswesen

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die zentralen Schritte zur Umsetzung

5. Etablierung eines regelhaften Überwachungssystems

In **Anlehnung an das Risikomanagement** ist der Prozess folgendermaßen gestaltet

- SAGA GWG und ihre Tochterunternehmen führen **jährlich** eine **Compliance-Inventur** durch. Auf Grundlage einer **Compliance-Matrix** werden Änderungen oder Vorkommnisse in strukturierter Form bei den Fachbereichen abgefragt.

Gab es Verstöße, die Folgerungen nach sich ziehen ?

Wirken die ergriffenen Maßnahmen in der Praxis ?

Bestehen Optimierungsbedarfe ?

Gibt es neue Anforderungen ?

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Aufbau der Compliance-Matrix

Prozess	Compliance-Risiken
Personalwesen	
1. Personalauswahl und – einstellung	Intransparentes Verfahren zur Personalauswahl, Fehler bei der Vertragsgestaltung, unzulässige Zusagen, Einstellung von Personen mit erhöhtem Abweichungsrisiko, Verstöße gegen AGG
2. Führung der Personalakten	Verstoß gegen Dokumentationspflichten, Unauffindbarkeit von Unterlagen, Beweisvereitelung
3. Auszahlung der Gehälter	Nicht rechtzeitige oder nicht korrekte Zahlung der Gehälter, unzulässige Eingriffe in Zahlungsflüsse
4. Abführung Sozialversicherung und Steuer	Nicht ordnungsgemäße Abführung, Verstoß gegen Meldepflichten, Haftungsrisiko GF
5. Arbeitsorganisation	Haftungsrisiken aus öffentlich rechtlichen Organisationspflichten (z.B.Arbeitssicherheit, Schwerbehindertengesetz, Arbeitszeit)
6. Instruktion, Schulung und Weiterbildung	Abweichungsrisiken wg. nicht ausreichender Qualifikation der MA

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Fragenkatalog der Compliance-Matrix

Bereich Geschäftsleitung	Beschreibung Änderung	Begr. Änderung	Org. Umsetzung Erforderl. Maßnahme	Status	Verantwortl.
5.	Alle Zustimmung- und Gremienvorbehalte, die sich aus Gesetz, Satzung, Geschäftsordnung, Weisung der Gesellschafter, bzw. Aufsichtsratsbeschlüssen und den Anstellungsverträgen der Geschäftsführer ergeben, sind eingehalten worden. Entsprechende Beschränkungen sind lückenlos durch Rundschreiben, Weisungen, Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen, etc. nach unten kommuniziert, sodass Mitarbeiter wissen, wann und wen sie über entsprechende Geschäfte informieren müssen. Hier hat sich keine Änderung ergeben. Die Rechts- bzw. Personalabteilung ist über alle wesentlichen Änderungen dieses Punktes informiert worden.				
6.	Gab es in der Berichtsperiode Regelverstöße, insbesondere Gesetzesverstöße? Wie wurden diese behandelt? Wurden diese der Rechtsabteilung und der Revision sowie der Geschäftsleitung und Personalabteilung zur Kenntnis gebracht.				
7.	Interessenkonflikte wurden der jeweils zuständigen Stelle offen gelegt und sind dokumentiert.				
8.	Sachlich unvereinbare Aufgaben (allgemein Ausführung und Kontrolle, beispielsweise Zahlungsfreigabe und Zahlungsdurchführung etc.) sind im zurückliegenden Berichtszeitraum nicht aufgefallen, bzw. wurden durch organisatorische Sicherungsmaßnahmen wie grundsätzliche Funktionstrennung sowie Berechtigungs- und Freigabeverfahren geregelt.				
9.	Rechtliche Änderungen, welche zu Änderungen im Geschäftsablauf führen können, sind mit der Rechtsabteilung besprochen und von dieser geprüft worden. Welche rechtlichen Änderungen gab es im Berichtszeitraum?				

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Prozess	Compliance Risiken (Korruptionsrisiken)	Regelungen und Sicherungsmaßnahmen (etablierte Maßnahmen)	Kontrollen (regelmäßig durch) und Kommunikation	Prüfungsfest- Stellungen 2008
Recht Compliance-Matrix				

Bereitstellung und Pflege Musterverträge und AGB	Verwendung unwirksamer Vertragsklauseln mit der Folge mangelnder Durchsetzbarkeit, Abmahnrisiko, Imageschäden	Regelmäßige Pflege der Musterverträge und AGB, Jährliche Durchsicht und Prüfung im Rahmen der Vertragsarchivierung, Anlassbezogene Prüfungen bei Änderung Rechtsprechung, Gesetz	Interne Kontrolle durch Leiter Recht Jährliche Versendung aller Musterverträge an GF und GBL Externe Kontrolle durch Mieterverbände und Handwerkskammer In regelmäßigen Abständen erfolgende Durchsicht durch externe Rae.	Gewerbe-MV in 2008 durch externen RA geprüft und aktualisiert. Anpassung Wohnungs-MV auf Grund BGH Rechtsprechung zu Schönheitsreparaturen. Unterlassungserkl. wg. unwirksamer Schönheitsreparaturklausel bis 2004. Anpassung ZVB-VOB wg. Änderung der Tarif-treueklausel (EU-Rechtspr.)
Vertragsarchivierung	Verlust oder Unauffindbarkeit, Manipulation oder Vernichtung von Verträgen, unberechtigte Kenntnisnahme, Mangelnde Belegbarkeit, Vereitelung von Beweisen	Bereitstellung eines elek. Vertragsarchivs (Easy) für wesentliche Verträge Geregeltes Verfahren für eine zentrale Vertragsarchivierung (Standard 07-07) Körperliche Aufbewahrung grundsätzlicher Verträge in brandsicherem Safe.	Ständige Zugriffsmöglichkeit im System Jährl. Inventur des Archivs Ständige Bereitstellung Archivierungsliste für GBL Regelm. Sichtung des Archivs durch Abschlussprüfer	Keine

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die zentralen Schritte zur Umsetzung

5. In der jährlichen Sitzung des **Compliance-Komitees** werden die Befragungsergebnisse ausgewertet, über die Optimierung von Prozessen, Arbeitsanweisungen und Musterverträgen im Zusammenhang mit Compliance diskutiert, gesetzliche Neuregelungen eingewertet, Handlungsvorschläge erarbeitet und Schulungsbedarfe festgelegt.
Anlassbezogen erfolgt ein Austausch natürlich **auch unterjährig**.
- Im Zusammenwirken mit der Revision erfolgen regelhafte und anlassbezogene Stichproben der Geschäftsprozesse
 - Der Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat wird regelmäßig, mindestens einmal im Jahr Bericht erstattet.
 - Der **Compliance-Beauftragte** organisiert und dokumentiert den gesamten Prozess, hält die Ergebnisse nach und erstellt **Jahresbericht für GF und Aufsichtsrat** bzw. unterjährig bei Bedarf auch ad-hoc-Berichte an die GF.

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die zentralen Schritte zur Umsetzung

6. Die Kommunikation

- Ziel ist die Förderung einer unternehmensweiten **Compliance-Kultur** und des **Bewusstseins der Mitarbeiter für unternehmensspezifische Risiken**.
- **Compliance-Aktivitäten dürfen nicht als lästige Pflichtveranstaltung angesehen werden.**
- Im ersten Schritt sind eine umfassende **Vorstellung des Themas** gegenüber Aufsichtsräten und Betriebsräten sowie die Einführung und Diskussion insbesondere des Grundwertekataloges auf der Führungskräfte- und den Mitarbeitertagungen 2008 erfolgt.
- Darauf aufbauend wird es jetzt Aufgabe des Compliance-Komitees sein, auf die Bereitstellung eines **Compliance-Beratungs- und Weiterbildungsangebotes** insbesondere zur Korruptionsprävention hinzuwirken.

Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Die zentralen Schritte zur Umsetzung

6. Die Kommunikation

Umgang mit Meldungen (Stichwort: Whistleblowing)

Jeder Mitarbeiter kann gegenüber seinem Vorgesetzten, der Compliance-Beauftragten, der Personalabteilung oder dem Betriebsrat eine persönliche Beschwerde vorbringen oder auf Umstände hinweisen, die auf eine Verletzung der Grundwerteerklärung schließen lassen. Es wird seitens des Unternehmens zugesagt, dass die Angelegenheit gründlich untersucht wird. Soweit angemessen, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Die Meldung wird vertraulich behandelt, Unterlagen vertraulich aufbewahrt. Vergeltungshandlungen, gleich welcher Art, werden nicht toleriert.



Aufbau einer Compliance-Organisation bei SAGA GWG

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !