

Compliance-Richtlinie

der Unternehmensgruppe

Leyrer + Graf

Version: 1.00

Ersteller Compliance-Beauftragter	Freigabe CEO
Helmut LOCHNER	Stefan GRAF

Vorwort

Die Unternehmensgruppe Leyrer + Graf zählt zu den 10 größten Bauunternehmen Österreichs. Als starkes österreichisches Bauunternehmen sind wir uns der hohen sozialen Verantwortung bewusst. Um diese Verantwortung wahrnehmen zu können, stehen wir für vorausschauendes Handeln und eine auf Langfristigkeit ausgerichtete Geschäftspolitik, die wir durch dynamisches und wirtschaftliches Wachstum sicherstellen.

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt ganz wesentlich vom Vertrauen all unserer Stakeholder ab, insbesondere unserer Kunden, Geschäftspartner und Kapitalgeber sowie der Behörden. Vor allem im öffentlichen und sektoralen Vergabewesen ist die vergaberechtliche Eignung und Zuverlässigkeit unseres Unternehmens und der maßgeblichen handelnden Personen entscheidend.

Der Begriff „Compliance“ wird definiert mit „verantwortungsvoller Unternehmenssteuerung durch die Geschäftsleitung, die neben der Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Standards die Sicherstellung einer transparenten Organisation und sorgfältigen Risikoabschätzung umfasst“.

Die vorliegende Richtlinie definiert und erläutert für unsere Unternehmensgruppe besonders bedeutsame Verhaltensgrundsätze und leitet das Management und sämtliche Mitarbeiter an, das eigene Handeln rechtskonform zu gestalten. Sie steht in Einklang mit den Prinzipien des UN Global Compact und ist Bekenntnis zur Einhaltung der geltenden gesetzlichen Regeln, Richtlinien und ethischen Standards im Sinne eines fairen und transparenten Wettbewerbes.

Dieses Bekenntnis erwarten wir auch von unseren Lieferanten, Subunternehmen und sonstigen Geschäftspartnern.

Gmünd, am 02.07.2018



BM Dipl.-Ing. Stefan Graf
Geschäftsführender Gesellschafter, CEO

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Geltungsbereich zur Anwendung dieser Richtlinie	4
2. Unser Leitbild	4
2.1. Vision.....	4
2.2. Mission.....	4
2.3. Werte und Verhaltensgrundsätze	4
2.4. Leitsätze.....	5
3. Allgemeine Verhaltensgrundsätze	5
4. Konkrete Verhaltensgrundsätze bei geschäftspolitischen Belangen	5
4.1. Ablehnung von Korruption und Bestechung	5
4.2. Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln	6
4.3. Vermeidung von Interessenskonflikten und Nebentätigkeiten	6
4.4. Korrekte Dokumentation von Geschäftsfällen, Geldwäsche und Terrorismusbekämpfung	6
4.5. Spenden und Sponsoring	6
4.6. Umgang mit Geschenken und Teilnahme an Veranstaltungen	7
4.7. Arbeits- und sozialrechtliche Verpflichtungen, Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse ...	7
4.8. Nachhaltigkeit, Umwelt- und Abfallrecht	7
5. Organisationsmaßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie	7
5.1. Verfügbarkeit / Zugang zu dieser Richtlinie	7
5.2. Kommunikation dieser Richtlinie im Rahmen des Arbeitsverhältnisses	8
5.3. Risikomanagement	8
5.4. Mitarbeiterauswahl und Umgang untereinander	8
5.5. Schulung	8
5.6. Interne Ansprech- und Vertrauenspersonen	8
5.7. Funktionstrennung und Vier-Augen-Prinzip	9
5.8. Lieferantenbeziehungen und Lieferanten-Alternativen	9
5.9. Überprüfungen im Rahmen von Audits	9
5.10. Aufzeigen von problematischen Strukturen und Abläufen, Meldung von Verstößen und Verdachtsfällen	9
6. Sanktionen	10

1. Geltungsbereich zur Anwendung dieser Richtlinie

Diese Richtlinie ist für die gesamte Unternehmensgruppe Leyrer + Graf verbindlich und daher für folgende (operativ tätigen) Konzernunternehmen anzuwenden:

- Leyrer + Graf Baugesellschaft m.b.H.
- Leyrer + Graf GmbH
- Graf-Holztechnik GmbH
- Ferd. Dehm & F. Olbricht Nachfolger GmbH
- Ploier + Hörmann Bau GmbH
- R & Z Bau GmbH

Darüber hinaus ist diese Richtlinie für die Tätigkeit von Gesellschaften und handelnden Personen der Unternehmensgruppe Leyrer + Graf im Rahmen von Beteiligungen und Arbeitsgemeinschaften verbindlich.

2. Unser Leitbild

Unsere am Menschen orientierte Unternehmenskultur, die sich auf unsere zentralen Werte stützt, ist Grundlage für unser Handeln und der Schlüssel zu unserem Erfolg.

2.1. Vision

Wir sind ein starkes österreichisches Bauunternehmen.

Wir schaffen einzigartige Lebensräume und
verbinden Menschen.

2.2. Mission

Leyrer + Graf ist mehr als ein Bauunternehmen.

Wir bauen auf ein gewachsenes Fundament aus Geschichte,
Erfahrungen, Persönlichkeit und Verbundenheit.

Dies verpflichtet uns langfristig für die Zukunft.

Wir leben unsere Leidenschaft mit Mut, Ausdauer und Konsequenz.

Wir führen die vielseitigen Ansprüche unserer Kunden verlässlich zum Erfolg.

2.3. Werte und Verhaltensgrundsätze

ERFOLGSORIENTIERUNG

FÜREINANDER

LANGFRISTIGKEIT

VERTRAUEN

EIGENVERANTWORTUNG

WERTSCHÄTZUNG

2.4. Leitsätze

STÄRKE

Als starker Marktteilnehmer streben wir mit klaren Organisationsstrukturen und Zielsetzungen dynamisches und ergebnisorientiertes Wachstum an.

KUNDENORIENTIERUNG

Wir leben eine langfristige Leistungspartnerschaft mit unseren Kunden, legen den Fokus auf deren Bedürfnisse und überzeugen durch Kompetenz, Schnelligkeit und Flexibilität.

EINZIGARTIGE UNTERNEHMENSKULTUR

In einer Kultur von Miteinander und Füreinander ermutigen und befähigen wir unsere Mitarbeiter ihr individuelles Potenzial zu entfalten und Teil einer erfolgreichen Gemeinschaft zu sein.

INNOVATION

Innovation hat für uns einen hohen Stellenwert als Motor des Fortschritts. Wir fördern aktiv Ideenreichtum und Kreativität unserer Mitarbeiter.

VERLÄSSLICHE PARTNERSCHAFT

Wir sind ein zuverlässiger Partner mit Handschlagqualität.

LANGFRISTIGKEIT

Auf der soliden Basis unserer Geschichte stehen wir auch in Zukunft für vorausschauendes Handeln und langfristige Geschäftspolitik.

LEISTUNGSORIENTIERUNG

Wir nehmen Herausforderungen als Chance an und setzen Aufgaben unserer Auftraggeber konsequent und erfolgreich um.

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Als erfolgreiches Unternehmen bieten wir anspruchsvolle Aufgaben mit der Möglichkeit zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung.

3. Allgemeine Verhaltensgrundsätze

Leyrer + Graf bekennt sich zur Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen rechtlichen Richtlinien.

Darüber hinaus orientiert sich Leyrer + Graf an ihrem Leitbild und ihren zentralen Werten, die Grundlage und Leitlinie für das tägliche Handeln sind. Die Befolgung dieses Grundsatzes ist für jedes Organmitglied und jeden Mitarbeiter unerlässlich. Diese Erwartung richtet sich auch an all unsere Geschäftspartner.

Maßgeblich ist grundsätzlich die für Österreich geltende Rechtslage. Bei Tätigkeit in einem anderen Land ist auf die dort geltende Rechtslage abzustellen und haben sich die tätigen Personen entsprechend zu informieren.

4. Konkrete Verhaltensgrundsätze bei geschäftspolitischen Belangen

4.1. Ablehnung von Korruption und Bestechung

Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten sind Geschäftspartnern oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile weder zu versprechen, zu gewähren oder zu verschaffen, noch dürfen solche gefordert oder angenommen werden.

Dies gilt insbesondere dann, wenn Art und Umfang dieses Vorteils geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers zu beeinflussen.

Dritte (z.B. Vermittler) dürfen nicht zur Umgehung dieses Verbotes benutzt werden.

4.2. Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln

Leyrer + Graf bekennt sich zu einem fairen und transparenten Wettbewerb und lehnt rechtswidrige bzw. strafrechtlich relevante Praktiken ab.

Insbesondere gelten folgende Regeln:

- Beachtung von Kartell- und Wettbewerbsvorschriften
- Verbot von Preisabsprachen, Schein- und Deckangeboten, Abstimmung des Angebotsverhaltens
- Verbot von Kunden- und Marktaufteilungen
- Verbot des Austausches relevanter Geschäftsinformationen, insbesondere betreffend konkreter Angebotslegungen oder Vergabeverfahren.

4.3. Vermeidung von Interessenskonflikten und Nebentätigkeiten

Unsere Mitarbeiter sind angewiesen, auf eine klare Trennung zwischen beruflicher und privater Sphäre zu achten und Situationen zu vermeiden, wo dies nur schwer möglich ist. Daher sind im Fall von Aufwendungen, bei denen Geschäftliches und Privates nicht getrennt werden können, die Kosten privat zu übernehmen.

Nebentätigkeiten und Beteiligungen von Mitarbeitern an Unternehmen (ausgenommen reine Vermögensanlagen in nicht relevantem Umfang, insbesondere an börsennotierten Werten) sind, insbesondere bei/an mit dem eigenen Unternehmen im Wettbewerb oder in Geschäftsbeziehung stehenden, schriftlich der Geschäftsführung (CEO) anzuzeigen und von diesem zu genehmigen.

4.4. Korrekte Dokumentation von Geschäftsfällen, Geldwäsche und Terrorismusbekämpfung

Alle Geschäftstransaktionen sind in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen durchzuführen und zu dokumentieren.

Dies betrifft insbesondere auch eine korrekte Abrechnung und Rechnungslegung, sowohl im Verhältnis zu Kunden als auch zu Lieferanten und Subunternehmern.

Beziehungen mit Geschäftskontakten, die im Verdacht der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stehen oder wegen derartiger Vergehen verurteilt worden sind, sind verboten.

4.5. Spenden und Sponsoring

Soziales Engagement und Stärkung der Regionen, in welchen wir tätig sind, mit freiwilligen Beiträgen ist Teil unserer Unternehmensphilosophie. Spenden und Sponsoring sind daher auch Ausdruck unserer gesellschaftspolitischen Verantwortung bzw. unseres gemeinschaftlichen und sozialen Engagements.

Sie haben sich allerdings im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen zu bewegen. Dies gilt insbesondere für Spenden und Sponsoring durch bzw. an Personen oder Institutionen, mit denen wir in Geschäftsbeziehung stehen.

4.6. Umgang mit Geschenken und Teilnahme an Veranstaltungen

Es ist sowohl untersagt, korruptionsrechtlich relevante Geschenke anzunehmen oder sich versprechen zu lassen, als auch derartige Geschenke zu geben oder zu versprechen. Korruptionsrechtlich relevante Geschenke (z.B.: Sach- oder Dienstleistungen, Reisen, Prämien, Rabatte, etc.) sind solche, die aufgrund ihrer Art und ihres Wertes geeignet sind, die Entscheidung des Begünstigten im Sinne des Gebers zu beeinflussen.

Die Teilnahme an Veranstaltungen ist erlaubt, wenn daran ein sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht (z.B. Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen von Geschäftspartnern, Erfüllung von Repräsentationspflichten oder zu Marketingzwecken). Die Einladung zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden Geschäftscharakter (z.B. Konzert- oder Sportprogramm mit einem vorwiegend auf Unterhaltung ausgerichtetem Programm) sind zu vermeiden, wenn die Teilnahme nicht eindeutig mit der Erfüllung von Repräsentationspflichten oder zu Marketingzwecken gerechtfertigt werden kann.

Im Zweifel ist der Vorgesetzte zu informieren und dessen Zustimmung einzuholen. Bei Bedenken ist die Einladung abzulehnen.

4.7. Arbeits- und sozialrechtliche Verpflichtungen, Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse

Wir bekennen uns zur Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften. Dies äußert sich u.a. in

- der Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse
- der Ablehnung von Lohn- und Sozialdumping
- dem Bekenntnis zu einem aktiven Arbeitnehmerschutz
- Gleichbehandlung bzw. Ablehnung von Diskriminierung aufgrund Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion, ethnischer Zugehörigkeit oder Weltanschauung.

Wir erwarten die Einhaltung dieser Prinzipien auch von unseren Geschäftspartnern. Unsere Mitarbeiter sind daher angewiesen, diesen Grundsatz bei der Auftragsvergabe zu beachten, einzufordern (insbesondere über die Vereinbarung der einschlägigen Vertragsbestimmungen in unseren Vertragsvorlagen) und dies im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten angemessen zu prüfen. Sollten Fakten oder Verdachtsmomente vorliegen, die dies nicht erwarten lassen, hat eine Beauftragung zu unterbleiben oder ist eine Zusammenarbeit (im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten) zu beenden.

4.8. Nachhaltigkeit, Umwelt- und Abfallrecht

Umwelt- und Ressourcenschonung ist integrierter Bestandteil unseres Handelns. Die Einhaltung der einschlägigen umwelt- und abfallrechtlichen Bestimmungen ist daher eine Selbstverständlichkeit. Dies stellen wir auch durch ein Umweltmanagement-System gemäß EN ISO 14001 sicher.

Wir fühlen uns dabei dem Vorsorgeprinzip verpflichtet. Demnach sollen mögliche Belastungen für die Umwelt im Voraus bedacht und durch entsprechende vorsorgende Handlungen vermieden oder weitestgehend verringert werden.

5. Organisationsmaßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie

5.1. Verfügbarkeit / Zugang zu dieser Richtlinie

Diese Richtlinie wird, wie alle Organisationsdokumente (IMS-Dokumente), im Intranet veröffentlicht und ist daher für alle Mitarbeiter verfügbar.

5.2. Kommunikation dieser Richtlinie im Rahmen des Arbeitsverhältnisses

Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie bereits im Unternehmen tätig sind, werden in diese Richtlinie – wie in neue Organisationsdokumente – eingewiesen.

Bei neuen Dienstverhältnissen wird diese Richtlinie beim Abschluss von Dienstverträgen als integrierender Bestandteil zugrunde gelegt und erfolgt, gemeinsam mit der Einweisung in die Organisationsdokumente, auch die Einweisung in diese Richtlinie.

5.3. Risikomanagement

Im Rahmen unseres Risikomanagements werden Risiken ermittelt, analysiert, bewertet und Maßnahmen zur Überwachung und Kontrolle definiert. Dies schließt auch Compliance-Risiken mit ein.

Dies soll sicherstellen, dass

- die Compliance-Richtlinie bzw. das Compliance-Management die relevanten Risiken erfasst und die beabsichtigten Ergebnisse erzielen kann,
- unerwünschte Auswirkungen erkannt und verhindert werden und
- fortlaufende Verbesserungen erreicht werden.

5.4. Mitarbeiterauswahl und Umgang untereinander

Leyrer + Graf baut auf ein sehr engagiertes und hochmotiviertes Team an Mitarbeitern, die sich jeden Tag mit viel Leidenschaft und Einsatz ihren Aufgaben und Herausforderungen stellen und durch ihre fachliche und soziale Kompetenz zum gemeinsamen Erfolg beitragen.

In diesem Sinne liegt bereits bei der Auswahl der Mitarbeiter ein gewichtiges Augenmerk darauf, dass neue Mitarbeiter neben der Bereitschaft zur Weiterentwicklung der fachlichen Qualifikation sich auch dem Leitbild und den Werten von Leyrer + Graf verpflichtet fühlen.

5.5. Schulung

Die Inhalte dieser Richtlinie werden im Rahmen von Schulungen, aber auch im Rahmen von Besprechungen (insbesondere im Fall von Anlassfällen oder Fragestellungen) vermittelt. Dabei sollen die Regelungen auch durch plastische Beispiele näher gebracht werden.

5.6. Interne Ansprech- und Vertrauenspersonen

Im Einzelfall kann die Beurteilung, ob ein Verhalten den rechtlichen Anforderungen entspricht, schwierig sein.

Bei Fragen zur Compliance, insbesondere in Fragen zur Umsetzung und Einhaltung dieser Richtlinie, stehen den Mitarbeitern daher verschiedene Stellen und Funktionen unterstützend zur Verfügung. Dies sind insbesondere:

- der Compliance-Beauftragte: in allen Fragen und Anliegen zur Compliance-Richtlinie, sowie für die Meldung über Verstöße und Verdachtsfälle (siehe Punkt 5.10)
- der CEO: bei Wahrnehmung von nicht Richtlinienformen Handeln
- der Vorgesetzte oder COO: als erste Ansprechpersonen in allen Fragen
- Rechtsabteilung: in Fragen über die Richtlinienkonformität des eigenen oder fremden Handelns
- Human Resources und Personalverrechnung: in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten
- Marketing & Kommunikation: Unterstützung in Angelegenheit der Kommunikation
- Sicherheitsfachkraft: zur Arbeitssicherheit
- Abfallbeauftragter: zum gesetzeskonformen Umgang mit Abfall und Umweltfragen.

5.7. Funktionstrennung und Vier-Augen-Prinzip

Unregelmäßigkeiten, insbesondere im Verhältnis mit Lieferanten und Subunternehmen, sollen durch die Trennung zwischen Entscheidung, Ausführung, Überprüfung und Berichterstattung bzw. das Vier-Augen-Prinzip bei derartigen Tätigkeiten vorgebeugt werden.

Dies erfolgt beispielsweise durch die Einschränkung von Handlungsbefugnissen bzw. Trennung von Ausführung und Entscheidung auf verschiedene Hierarchieebenen abhängig von Größe und Relevanz der Entscheidung.

Wenn möglich und wirtschaftlich sinnvoll, soll in korruptionsgefährdeten Bereichen eine angemessene Personalrotation stattfinden.

5.8. Lieferantenbeziehungen und Lieferanten-Alternativen

Bei Auftragsvergaben soll, schon aus wirtschaftlichen Gründen und um einseitigen Abhängigkeiten entgegen zu wirken, darauf geachtet werden, dass regelmäßig mehrere Angebote eingeholt werden.

Die wesentlichen Grundsätze dieser Richtlinie wird unseren Lieferanten und Subunternehmern im Rahmen der mit diesen abgeschlossenen Verträge zur Kenntnis gebracht bzw. mit diesen vereinbart.

Darüber hinaus besteht gemäß Prozessbeschreibung „SUB-Leistung beschaffen“ die Verpflichtung, Subunternehmer zu bewerten. Subunternehmen, die sich außerhalb unserer Richtlinie bewegen, sind für weitere Vergaben zu sperren und scheiden damit, bis sie wieder als zuverlässig bewertet werden, als Vertragspartner aus.

5.9. Überprüfungen im Rahmen von Audits

Die internen Auditoren überprüfen im Rahmen der Audits gemäß EN ISO 9001 und EN ISO 14001 die Kenntnis und Wirksamkeit der gegenständlichen Richtlinie. Dies erfolgt beispielsweise durch:

- Befragung, ob diese Richtlinie bekannt ist
- Befragung über die Inhalte dieser Richtlinie
- Befragung, ob an Mitarbeiter hinsichtlich nicht richtlinienkonformer Anliegen herangetreten wurde (Beinahefälle)
- Rechtfertigung von Argen
- Vorliegen von Verdachtsmomenten von nicht richtlinienkonformen Verhalten.

Diese Audits dienen auch dazu, Schulungsbedarfe und Verbesserungspotentiale zu identifizieren und in der Folge umzusetzen.

Über die Erkenntnisse aus diesen Audits ist im Rahmen des Management-Reviews der Geschäftsführung zu berichten.

5.10. Aufzeigen von problematischen Strukturen und Abläufen, Meldung von Verstößen und Verdachtsfällen

Das Unternehmen Leyrer + Graf ist geprägt von Offenheit und Vertrauen. Grundlage dafür sind unsere Werte, welche auch Basis für diese Richtlinie sind. Daher sind Mitarbeiter aufgefordert, Verstöße gegen diese Richtlinie oder problematische Strukturen dem Compliance-Beauftragten zu melden, sodass angemessene Maßnahmen ergriffen werden können.

Dies betrifft insbesondere:

- Wahrnehmung oder Verdacht von nicht richtlinienkonformen Verhalten (insbesondere Korruption, wettbewerbsrechtlich nicht zulässiges Verhalten)

- Organisationsstrukturen und Abläufe, welche nicht richtlinienkonformes Verhalten (z.B. Korruptionsversuche) begünstigen bzw. ermöglichen.

Die Durchführung einer Meldung ist ein erwünschtes Verhalten, somit sind für den Melder selbstverständlich keine disziplinarischen Konsequenzen zu befürchten. Die Meldung kann jedoch auch in anonymisierter Form erfolgen, diese werden ebenfalls ernst genommen und mit der entsprechenden Tiefe bearbeitet.

6. Sanktionen

Bei Verstößen gegen diese Richtlinie und gesetzliche Vorschriften werden die geltenden Organisationsvorschriften auf ihre Wirksamkeit überprüft und allenfalls angepasst.

Darüber hinaus werden, abhängig von Art und Umfang des Verstoßes, disziplinarische und (arbeits-)rechtliche Maßnahmen – von der Abmahnung bis zur Entlassung – ergriffen, um, ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen, angemessen auf einen Verstoß zu reagieren.