Energie für die Industrie

VIK-Compliance-Richtlinie

Stand: 2. November 2015

VIK Verband der Industriellen
Energie- und Kraftwirtschaft e.V.
Richard-Wagner-Str. 41
45128 Essen

Inhalt

1. Präambel ... 3
2. Kartellrechtskonformes Verhalten im VIK ... 4
2.1. Verbandssitzungen ... 5
2.2. Verbandsempfehlungen, Positionspapiere und Pressemitteilungen ... 5
2.3. Marktinformationsverfahren ... 5
2.4. Boykott ... 6
2.5. Mitgliedschaft im VIK ... 6
3. Verhalten im Umgang mit Gesprächspartnern und Partnern des öffentlichen Lebens ... 6
3.1. Zuwendungen, Geschenke und andere Begünstigungen ... 6
3.2. Zuwendungen an Amtsträger ... 6
3.3. Spenden ... 7
3.4. Sponsoring ... 7
4. Weitere ethische Standards ... 8
5. Einhaltung der Compliance-Richtlinie ... 8
6. Ihre Ansprechpartner ... 9
7. Selbstverpflichtungserklärung für Mitgliedsunternehmen des VIK ... 9
8. Verpflichtungserklärung für Mitglieder der Organe und Mitarbeiter des VIK ... 9
9. Teilnehmerliste und Bestätigung kartellrechtskonformen Verhaltens ... 9

1. Präambel

Der VIK Verband der Industriellen Energie- und Kraftwirtschaft e. V. (VIK) ist ein branchenübergreifender Wirtschaftsverband, der seine Mitglieder in allen Fragen der Energiewirtschaft und Energiepolitik berät und vertritt. Der VIK ist sich seiner Rolle in der Gesellschaft und seiner Verantwortung gegenüber Mitgliedern, Geschäftspartnern, politischen Mandatsträgern, Angehörigen der öffentlichen Verwaltung und Mitarbeitern des VIK bewusst. Im Rahmen der VIK-Aktivitäten, wie Ausschuss-, Arbeitskreis- und Projektgruppensitzungen, kommen regelmäßig Vertreter verschiedener (auch konkurrierender) Unternehmen zusammen, um sich u.a. über Themen und Erfahrungen von gemeinsamem Interesse sowie verbandliche Vorhaben auszutauschen, damit der VIK die Interessen seiner Mitglieder und die gemeinsamen Belange mit einer Stimme gegenüber der Öffentlichkeit, der Politik oder Behörden vertritt. Der VIK verpflichtet sich daher zu klaren Grundsätzen, die den Rahmen für das Handeln des Verbandes bilden.

Dies vorausgeschickt, gelten die Regelungen dieser Richtlinie für alle Mitarbeiter des VIK sowie für alle Mitgliedsunternehmen im Rahmen ihrer Tätigkeit im VIK. Für Mitglieder der Organe und Mitgliedsunternehmen gilt sie nur insoweit, als diese nicht aufgrund ihrer Tätigkeit in einem Mitgliedsunternehmen bereits einem gleichwertigen oder strengeren Kodex unterliegen.

Das Handeln des VIK, seiner Organe und seiner Mitarbeiter ist bestimmt durch Eigenverantwortlichkeit, Aufrichtigkeit, Loyalität sowie Respekt gegenüber Dritten und der Umwelt. Die Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung.

Die Tätigkeit des VIK leitet sich ab aus den der Allgemeinheit dienenden gemeinnützigen Vereinszwecken und den zu deren Erfüllung durchgeführten und durchzuführenden Maßnahmen. Alles Handeln im VIK hat sich an den satzungsgemäß festgeschriebenen Vereinszwecken zu orientieren. Gleichzeitig verpflichtet die besondere Verantwortung gegenüber Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft, Medien und Wissenschaft den VIK neben der selbstverständlichen Einhaltung geltender Gesetze auch zum Handeln nach ethisch-moralischen Werten und Prinzipien.

Der Begriff Compliance beschreibt die Einhaltung aller Bestimmungen, die das Verhalten des Verbandes regeln. Dies können gesetzliche oder behördliche Vorschriften sein, die für den Verband verbindlich sind, oder verbandsinterne Richtlinien, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Compliance umfasst alle Bereiche und Geschäftsprozesse im Verband.

Die vorliegende Compliance-Richtlinie wurde als Hilfestellung für jeden Mitarbeiter des Verbandes und der für den Verband tätigen Personen entwickelt, die dargestellten Grundsätze moralisch-ethischen und rechtskonformen Verhaltens in der täglichen Arbeit umzusetzen, und um zu zeigen, dass Corporate Compliance ein fester Bestandteil der VIK-Verbandskultur ist. Hierzu werden die wesentlichen Rechts- und Arbeitsbereiche herausgestellt und Empfehlungen sowie Handlungsanweisungen gegeben, u. a. für das kartellrechtskonforme Verhalten sowie den Umgang mit Gesprächspartnern und Partnern des öffentlichen Lebens.

Für den VIK ist es oberstes Ziel, diesen Ansprüchen gerecht zu werden und sich nur innerhalb dieses vorgegebenen, sich weiterentwickelnden Handlungsrahmens zu bewegen. Die Integrität sämtlicher Handlungen ist für den VIK eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltig erfolgreiches Agieren. Der VIK vertritt diesen Anspruch gleichermaßen auch gegenüber seinen Mitgliedsunternehmen, deren Anliegen Leitlinie und Zielvorgabe der Arbeit im Verband sind.

Die nachstehenden Leitlinien richten sich an alle an der Verbandstätigkeit des VIK Beteiligten. Sie gelten für alle Veranstaltungen, seien es Gremiensitzungen oder andere Zusammenkünfte, und sonstigen Aktivitäten des VIK. Sie gelten ebenso für die Mitarbeit des Verbandes in anderen nationalen oder internationalen Institutionen.

2. Kartellrechtskonformes Verhalten im VIK

Das Kartellrecht ist einer der wesentlichsten Aspekte des Compliance-Gedankens, insbesondere da im VIK, wie in anderen Verbänden, zahlreiche Unternehmen einer Branche regelmäßig zusammentreffen.

Verbände haben vor allem die Vorschriften des Artikels 101 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie § 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) zu beachten. Diese sehen vornehmlich ein Verbot von Vereinbarungen zwischen Unternehmen und von aufeinander abgestimmten Verhaltensweisen und Beschlüssen von Unternehmensvereinigungen vor, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Dies setzt keine ausdrücklichen, insbesondere keine schriftlichen Erklärungen voraus. Eine Vereinbarung kann vielmehr auch durch sogenanntes schlüssiges Verhalten getroffen werden.

Obwohl Verbände keine „Unternehmen“ im engeren Sinne sind, stehen sie gleichwohl seit jeher unter wettbewerbspolitischer Beobachtung. Das Kartellrecht nimmt Verbände in die Pflicht, denn auch sie können durch ihr Verhalten Wettbewerbsbeschränkungen bewirken. Es ist zu verhindern, dass Mitgliedern ein Forum für verbotene wettbewerbsbeschränkende Absprachen geboten wird. Verboten sind Verhaltensweisen und Beschlüsse, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Auch Absprachen über das Wettbewerbsverhalten, insbesondere Boykottaufrufe, sind untersagt. Für Verbände gilt grundsätzlich nichts anderes als für sonstige Unternehmen: Sie haben Verhaltensweisen (in Beschlüssen oder in Vereinbarungen sowie in abgestimmten Verhaltensweisen) zu unterlassen, die zu einer Beschränkung des Wettbewerbs führen. Die Kartellbehörden verfolgen Kartellrechtsverstöße mit zunehmender Intensität. Gegen Unternehmen, Verbände und handelnde Personen können sehr hohe Bußgelder verhängt werden.

Die Aktivitäten des VIK sind naturgemäß von höchster kartellrechtlicher Relevanz, vor allem da im Rahmen von Ausschusssitzungen, Arbeitskreisen, Arbeitsessen, Veranstaltungen, usw. Foren zum gemeinsamen Austausch angeboten, Mitglieder im zulässigen Rahmen mit Marktinformationen versorgt, sie bei ihrem Einkauf unterstützt oder Verbandsempfehlungen ausgesprochen werden. Nicht erlaubt sind dadurch ausdrückliche Absprachen, z.B. über Mengen, Preise oder Kapazitäten, aber auch alle anderen Formen des Zusammenwirkens, die zu einer Koordinierung im Wettbewerb führen (abgestimmte Verhaltensweisen). Auch der Austausch oder die einseitige Bekanntgabe sogenannter strategischer Informationen bzw. sensibler Daten kann verboten sein. Dabei kommt es nicht darauf an, was die Teilnehmer mit ihrem Verhalten erreichen wollen, sondern darauf, ob es geeignet ist, den Wettbewerb zu beschränken oder sich tatsächlich beschränkend auf den Wettbewerb auswirkt. Als strategische Informationen bzw. sensible Themen, die Rückschlüsse auf das Marktverhalten ermöglichen, gelten insbesondere unternehmensindividuelle Informationen über:

- Preise, Preisbestandteile, preisrelevante Faktoren, Preiskalkulationen und Kalkulationselemente, Preisanhebungen oder -senkungen, Kosten
- Produktions- und Liefermengen, Angebote, Verkaufszahlen, Umsätze, Marktanteile, Kunden, Vertragsbedingungen
- Kapazitäten, Kapazitätsauslastungen, Lagerbestände bzw. -reichweiten, Stilllegungen, Produktionseinschränkungen

Der VIK legt daher höchsten Wert darauf, dass das Kartellrecht bei jeder Verbandsaktivität ausnahmslos beachtet wird. Gleichzeitig ist nicht immer einfach zu bestimmen, welche Formen der Zusammenarbeit zu den kartellrechtlich verbotenen und welche zu den erlaubten gehören. Der VIK hat daher im Folgenden Grundsätze für die Arbeit des Verbandes innerhalb und außerhalb der Gremien aufgestellt. In allen Fällen, in denen Zweifel bestehen, sollten die Mitarbeiter und Organe des VIK zudem unverzüglich Kontakt mit der Geschäftsführung und/oder dem Compliance-Beauftragten aufnehmen.

2.1. Verbandssitzungen

Sitzungen des Verbandes und der Verbandsgremien (einschließlich der Ausschüsse) werden stets mit einer Tagesordnung vorbereitet. Wettbewerblich sensible Themen werden grundsätzlich nicht zum Gegenstand von Verbandssitzungen und der Gremienarbeit gemacht. So dürfen Unternehmen im Rahmen von Verbandssitzungen grundsätzlich keine Informationen zu Themen austauschen, die das Kartellrecht und den sogenannten Geheimwettbewerb verletzen und bei denen es sich um unternehmensinterne Informationen oder Daten handelt. Auch Absprachen über individuelle Prämien, Prämienbestandteile, Rabatte, Zuschläge und andere preisbildende Faktoren sind unzulässig.

Der Sitzungsleiter trägt gemeinsam mit dem hauptamtlichen Mitarbeiter dafür Sorge, dass es während der Verbandssitzung nicht zu unzulässigen Beschlüssen, Absprachen, Gesprächen oder spontanen Äußerungen zu kartellrechtlich relevanten Themen kommt. Der Sitzungsleiter weist gemeinsam mit dem hauptamtlichen Mitarbeiter Sitzungsteilnehmer, die sich nicht kartellrechtskonform verhalten, unverzüglich darauf hin. Der Sitzungsleiter bricht die Diskussion oder notfalls die gesamte Sitzung ab oder vertagt sie, soweit eine rechtliche Klärung notwendig sein sollte. Die Sitzungsteilnehmer sollten den Abbruch oder die Vertagung einer Diskussion oder Sitzung fordern, sofern sie Bedenken gegen deren Rechtmäßigkeit haben. Diese Forderung muss protokolliert werden. Sitzungsteilnehmer sollten bei Fortsetzung einer kartellrechtlich bedenklichen Diskussion die Sitzung verlassen. Das Verlassen eines Sitzungsteilnehmers muss mit Namen und Zeitangabe protokolliert werden.

Über die Ergebnisse der Sitzungen einschließlich der dort gefassten Beschlüsse wird ein korrektes, vollständiges und genaues Protokoll geführt. Sollte die Tagesordnung einen Punkt „Verschiedenes/Sonstiges“ enthalten, werden sämtliche unter diesem Tagesordnungspunkt behandelten Themen in dem Protokoll im Einzelnen festgehalten. Die Sitzungsteilnehmer prüfen die Protokolle nach Erhalt auf korrekte Wiedergabe der Sitzung und ihrer Beschlüsse. Sie weisen den VIK unverzüglich auf unvollständige oder falsche Protokollierungen, insbesondere zu kartellrechtlich relevanten Themen, hin und fordern eine Korrektur.

2.2. Verbandsempfehlungen, Positionspapiere und Pressemitteilungen

Der VIK als Verband wird das Wettbewerbsverhalten seiner Mitgliedsunternehmen nicht durch Empfehlungen so steuern, dass es einer kartellrechtswidrigen Verhaltensabstimmung zwischen den Unternehmen entspräche. Hier gilt die Grundregel, dass der Verband den Mitgliedsunternehmen kein Verhalten empfehlen oder nahelegen darf, das – im Falle einer direkten Vereinbarung zwischen den Unternehmen – eine kartellrechtswidrige Absprache darstellen würde. Unerheblich ist, wie eine Empfehlung bezeichnet wird (Erfahrungsaustausch, Best Practice, Rundschreiben, Positionspapier, Pressemitteilung, etc.), ob sie als unverbindlich bezeichnet wird und ob die Adressaten sie befolgen. Mit anderen Worten sind Empfehlungen von Seiten des VIK auch während einer Verbands- oder Ausschusssitzung unzulässig, wenn sie den Mitgliedern ein den Wettbewerb beschränkendes Verhalten nahelegen, das – wäre es Gegenstand einer direkten Vereinbarung zwischen den Mitgliedern bzw. Unternehmen – gegen das Kartellverbot verstoßen würde.

2.3. Marktinformationsverfahren

Marktinformationsverfahren und sonstige Statistiken sind nur zulässig, wenn sie offiziell über den VIK oder eine andere neutrale Stelle geführt werden, die nur anonymisierte und nicht-identifizierbare aggregierte Gesamtdaten veröffentlicht. Der VIK trägt dafür Sorge, dass die von ihm geführten Marktinformationsverfahren den rechtlichen Vorgaben entsprechen. Unternehmensbezogene Daten dürfen im Rahmen von Marktinformationsverfahren nur in den dafür vorgesehenen Verfahren übermittelt werden, nicht jedoch in Verbandssitzungen.

2.4. Boykott

Durch einen wirtschaftlichen Boykott wird der Betroffene ganz oder teilweise vom üblichen Geschäftsverkehr ausgeschlossen und kann damit in seiner Existenz bedroht werden. Der VIK wird daher nicht zu Boykottmaßnahmen gegenüber Unternehmen auffordern.

2.5. Mitgliedschaft im VIK

Der VIK ist grundsätzlich frei in seiner Entscheidung über neue Mitglieder. Er hat die Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft in seiner Satzung geregelt. Die Aufnahme eines Unternehmens darf der VIK als Wirtschaftsvereinigung nicht ablehnen, wenn die Ablehnung eine sachlich nicht gerechtfertigte ungleiche Behandlung darstellen und zu einer unbilligen Benachteiligung des Unternehmens führen würde.

3. Verhalten im Umgang mit Gesprächspartnern und Partnern des öffentlichen Lebens

Der Umgang mit Zuwendungen und Geschenken (z. B. Spenden, Sponsoring, Honorarleistungen usw.) im VIK orientiert sich strikt an den geltenden Rechtsvorschriften (u. a. Korruptionsstrafrecht, Steuerrecht). Der nachfolgende Überblick soll eine Orientierung geben, was in diesem Zusammenhang zu beachten ist. Bei Fragen oder Unklarheiten ist unbedingt die Geschäftsführung zu kontaktieren.

3.1. Zuwendungen, Geschenke und andere Begünstigungen

Geschenke und andere Begünstigungen (z. B. Bewirtungen), egal ob verbandsintern oder -extern, dürfen nur aus dienstlichem Anlass erfolgen und müssen diesem Anlass unter Berücksichtigung der sozialen und beruflichen Stellung der Beteiligten entsprechen. Gleiches gilt für Honorare (z. B. für Vorträge) und damit in Verbindung stehende Auslagen, welche grundsätzlich zu der erbrachten Leistung in einem angemessenen Verhältnis stehen müssen.

Auf Seiten des Empfängers können Zuwendungen der Einkommenssteuer unterliegen. Aus Sicht des Zuwendungsgebers können sie steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellen und damit dem Lohnsteuerabzug unterfallen.

Grundsätzlich unproblematisch ist:

- die Annahme und Vergabe von kleineren Werbegeschenken mit Verbandsbezug („Give-Aways“ mit Verbandslogo).

Unterbleiben muss:

- die Annahme und Gewährung von Bargeld und bargeldähnlichen Zuwendungen (z. B. Darlehen, Wertpapiere),
- die Mitnahme von Begleitpersonen (Ehepartner, Eltern, Freunde usw.) zu dienstlichen Veranstaltungen, sofern dies nicht zuvor von der zuständigen Geschäftsführung[1] genehmigt wurde oder nach der Einladung bzw. dem Anmeldeformular ausdrücklich vorgesehen ist.

3.2. Zuwendungen an Amtsträger

Insbesondere ist zu beachten, dass für Zuwendungen an Amtsträger (z. B. Beamte und Mitglieder der EU-Kommission, Landes- und Bundesminister, Behördenvertreter und Angestellte des öffentlichen Dienstes) besondere Regeln gelten. Die Vorteilsgewährung gegenüber Amtsträgern sowie die Bestechung von Amtsträgern ist nach den §§ 333 und 334 StGB strafbar. Dabei ist es unerheblich, ob eine Zuwendung als Gegenleistung oder ohne offen ersichtlichen dienstlichen Zusammenhang erfolgt.

[1] siehe Pkt. 6. ‚Ihre Ansprechpartner‘, Seite 8

Von dieser Regelung ausgenommen sind lediglich geringfügige Aufmerksamkeiten (z. B. „Give-Aways“ mit Verbandslogo, etc.), sofern die Zuwendung den allgemeinen Regeln des gesellschaftlichen Umgangs entspricht und ihr Wert nicht den zulässigen Höchstwert für den Empfänger überschreitet (dieser richtet sich nach den Vorschriften des Bundesministeriums des Innern oder der jeweiligen Behörde). Auch eine Bewirtung von Amtsträgern darf entsprechend deren Funktion erfolgen, wenn sie sich im Rahmen der Verbandstätigkeit abspielt.

Bei Verbandsveranstaltungen ist zu beachten, dass Einladungen an Amtsträger an die Dienstadresse erfolgen und sie zuvor von der Geschäftsführung genehmigt wurden. Dabei ist über evtl. Bewirtung und ein etwaiges Rahmenprogramm zu informieren und der Informationsgehalt der Veranstaltung ist in den Vordergrund zu stellen. Die Einladung von Amtsträgern kann grundsätzlich über die Behördenleitung oder auch direkt erfolgen.

Grundsätzlich möglich ist:

- die Übernahme von Reisekosten für Dienstreisen in angemessenem Umfang, sofern kein direkter Mittelfluss zwischen VIK und Amtsträger stattfindet,
- die Mitnahme von Amtsträgern im Taxi, wenn eine gemeinsame Anfahrtstrecke vorliegt (z. B. zum Veranstaltungsort oder Flughafen).

Eine Hilfestellung bei der Beurteilung von Zuwendungen an Amtsträger bieten die dafür verabschiedeten Texte des Bundesministeriums des Innern (BMI) zur Korruptionsprävention, die unter folgendem Link abrufbar sind:

http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Moderne-Verwaltung/Korruptionspraevention-Sponsoring-IR/Korruptionspraevention/korruptionspraevention_node.html

3.3. Spenden

Über Verbandsspenden, insbesondere deren Vergabekriterien und Umfang, entscheidet grundsätzlich der VIK-Vorstand. Bei Spenden an politische Parteien und gemeinnützige Einrichtungen gilt es, das langfristige Interesse des Verbands zu wahren.

3.4. Sponsoring

Nach dem Sponsoring-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 18.02.1998[2] wird unter Sponsoring

> *„die Gewährung von Geld oder geldwerten Vorteilen […] zur Förderung von Personen, Gruppen und/oder Organisationen in sportlichen, kulturellen, kirchlichen, wissenschaftlichen, sozialen, ökologischen oder ähnlich bedeutsamen gesellschaftspolitischen Bereichen verstanden, mit der regelmäßig auch eigene unternehmensbezogene Ziele der Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit verfolgt werden.“*

Der entscheidende Unterschied zwischen dem Sponsoring und der Spende ist also die damit einhergehende Gegenleistung von Seiten des Empfängers, insbesondere durch eine Werbeleistung. Diese Gegenleistung muss nach den Vorschriften des BMF vertraglich geregelt sein und in einem angemessenen Verhältnis zur Sponsorenleistung stehen.

Für Sponsoring an Verwaltungen gilt die jeweilige Verwaltungsrichtlinie bzw. die „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Förderung von Tätigkeiten des Bundes durch Leistungen Privater (Sponsoring, Spenden und sonstige Schenkungen)“ des BMI als Richtlinie. Sie finden die Verwaltungsvorschrift auf der im Punkt 3.2 verlinkten Seite des BMI.

Der Abschluss von Verträgen zum Zwecke des Sponsorings bedarf der vorherigen Zustimmung der VIK-Geschäftsführung.

[2] Schreiben des BMF IV B 2 - S 2144 - 40/98, IV B 7 - S 0183 - 62/98, v. 18.2.1998

4. Weitere ethische Standards

Geschäftlicher Verkehr: Die Organe und Mitarbeiter achten auch im geschäftlichen Verkehr auf die Wahrung der Integrität des VIK. Mögliche Interessenskonflikte sind rechtzeitig vor einer Vertragsanbahnung offenzulegen.

Urheberrecht: Im Rahmen seiner internen und externen Kommunikation beachtet der VIK die urheberrechtlichen Vorschriften und das Recht am eigenen Bild.

Schutz von vertraulichen Informationen und Datenschutz: Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Geschäftsgeheimnisse, Insiderinformationen und personenbezogene Daten vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen, sie nicht für eigene Zwecke zu missbrauchen und den Datenbestand auf das für die Verbandsarbeit notwendige Maß zu beschränken. Im Rahmen des Bundesdatenschutzgesetzes hat der VIK außerdem einen Datenschutzbeauftragten bestellt, der auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften hinwirkt. Die Privatsphäre der Mitarbeiter wird geachtet.

Entlohnung und Arbeitszeit: Die Beschäftigten des VIK erhalten einen angemessenen Lohn. Die Arbeitszeiten entsprechen dem geltenden nationalen Recht und dem branchenüblichen Standard.

Umweltschutz: Der VIK beachtet die Ziele eines nachhaltigen Umweltschutzes. Die Mitarbeiter sind dazu angehalten, ressourcenschonend und -effizient zu arbeiten.

Diskriminierung: Benachteiligungen, insbesondere aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religion oder der Weltanschauung, einer geistigen oder körperlichen Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der Zugehörigkeit zu einer Organisation sind im VIK und beim Umgang mit Dritten nicht zugelassen. Im Konfliktfall ist die Geschäftsführung hinzuzuziehen.

Belästigung und Gewalt: Sexuelle Belästigung sowie physische oder psychische Gewalt werden im VIK strikt abgelehnt.

Verhaltenskodex für Interessenvertreter: Der VIK ist als Interessenvertreter im gemeinsamen europäischen Transparenzregister der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments registriert und bekennt sich zur Einhaltung des damit verbundenen Verhaltenskodexes und der Regeln und Normen des jeweiligen EU-Organs.

Gesundheit und Arbeitsschutz: Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten und alle dafür notwendigen Maßnahmen ergriffen.

5. Einhaltung der Compliance-Richtlinie

Diese Richtlinie und die darin vorgesehenen Schritte zur Gestaltung einer VIK Compliance-Policy werden durch die Mitarbeiter des VIK und seine Organe mit Leben erfüllt. Die Befolgung der Compliance-Richtlinie liegt im unmittelbaren Interesse des Verbandes. Die Geschäftsführung bringt daher in geeigneter Art und Weise und regelmäßigen Zeitabständen diese Richtlinie zur Kenntnis und achtet auf ihre Einhaltung. Gleichzeitig ist jeder Mitarbeiter im eigenen Interesse und unter der Berücksichtigung der besonderen Verantwortung des VIK aufgefordert, sich über die für seinen Tätigkeitsbereich maßgebenden Richtlinien und Vorschriften zu informieren. Weiterführende Informationen sind im VIK-internen Netzwerk unter dem Stichwort ‚Compliance' (= Compliance-Ordner) abrufbar.

Die Mitgliedsunternehmen erfüllen die sich auf die Richtlinie beziehende Selbstverpflichtung auf freiwilliger Basis, indem sie Unternehmensangehörigen ihre Inhalte in geeigneter Art und Weise zur Kenntnis bringen und auf ihre Einhaltung achten.

6. Ihre Ansprechpartner

Barbara Minderjahn **030-212492-16**
Geschäftsführerin

Thomas Gesing **0201-81084-36**
Compliance-Beauftragter

Andreas Neumann **0201-81084-28**
Datenschutzbeauftragter

7. Selbstverpflichtungserklärung für Mitgliedsunternehmen des VIK

(s. Anhang 1 – bezieht sich auf das Dokument Compliance-RL, nicht auf Vorstands-Vorlage)

8. Verpflichtungserklärung für Mitglieder der Organe und Mitarbeiter des VIK

(s. Anhang 2 – bezieht sich auf das Dokument Compliance-RL, nicht auf Vorstands-Vorlage)

9. Teilnehmerliste und Bestätigung kartellrechtskonformen Verhaltens

(s. Anhang 3 – bezieht sich auf das Dokument Compliance-RL, nicht auf Vorstands-Vorlage)