

# Compliance-Richtlinie von Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg -ASN

## Inhalt

Präambel.....	2
Unternehmensleitbild des ASN.....	2
Unsere Identität .....	2
Unsere Werte .....	2
Unsere Verantwortung.....	2
Unsere Kultur.....	2
Grundverständnis über gesellschaftliche verantwortliche Unternehmensführung.....	2
Geltungsbereich .....	3
Werkleitung und Führungskräfte .....	3
Gesetzes- und Compliance gerechtes Verhalten.....	3
Vertraulichkeitwahrung von Informationen .....	3
Datenschutz .....	4
Umwelt, Gesundheit, Sicherheit.....	4
Interne Kommunikation.....	4
Korruption.....	4
Geschenke und sonstige Vergünstigungen.....	4
Nutzung von Sachvermögen und Ressourcen .....	4
Vergabe von Aufträgen.....	4
Vermeidung von Interessenkonflikten .....	5
Transparenz von Verwaltungsabläufen.....	5
Sponsoring .....	5
Schulung, Informationsweitergabe Compliance .....	5
Einhaltung der Richtlinie .....	6
Mitteilungspflicht bei Kenntnis von Abweichungen.....	6
Berichtspflicht.....	6
Inkrafttreten.....	6

## Präambel

Der Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg ASN, ein Eigenbetrieb der Stadt Nürnberg, ist als öffentlich-rechtlicher Entsorgungsbetrieb für das Nürnberger Stadtgebiet und die Zweckvereinbarungspartner in den Bereichen Abfallwirtschaft und Entsorgungsanlagen verantwortlich. Es war und ist Ziel des ASN, ausgezeichneten Bürger/innen- und Kundenservice, Leistungen, Qualität und Umweltverträglichkeit des betrieblichen Handelns mit einem Höchstmaß an Zuverlässigkeit und Transparenz zu verbinden. Der ASN bekennt sich zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit und verpflichtet sich nachstehendem Unternehmensleitbild.

Das Unternehmensleitbild beschreibt die wesentlichen Verhaltensgrundsätze und dient als Grundlage von rechtmäßigem und aufrichtigem Auftreten der Werkleitung des ASN, der Bereichsleitungen sowie allen Beschäftigten des ASN. Außerdem soll es Sicherheit in der Handlung eines jeden Beschäftigten geben.

## Unternehmensleitbild des ASN

### Unsere Identität

Über die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften hinaus hat die Ethik des Handelns für uns einen hohen Stellenwert. Unsere Stärke gründet auf Leistungsbereitschaft und Respekt im Umgang mit unseren Bürgerinnen und Bürgern, Kunden und Beschäftigten.

### Unsere Werte

Die wichtigsten Garanten für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens sind die Bindung unserer Bürgerinnen und Bürger sowie Kunden und die Loyalität gegenüber unseren Beschäftigten. Innovationen und neuen Ideen gegenüber sind wir aufgeschlossen. Das Handeln jedes Einzelnen und jeder Abteilung richtet sich zuerst nach dem Gesamtinteresse unseres Unternehmens und Unternehmenszwecks. Die Gesundheit ist dabei das höchste Gut unserer Beschäftigten.

Auf Dauer lässt sich eine hohe Leistungsfähigkeit nur mit gesunden, innovativen und engagierten Beschäftigten erreichen. Sie zu motivieren, ihren Teamgeist zu wecken und bei der Erreichung persönlicher und gemeinsamer Ziele zu fördern, ist vorrangige Aufgabe unserer Führungskräfte.

### Unsere Verantwortung

Unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit schließt den schonenden Umgang mit Ressourcen, den Schutz der Umwelt und die Achtung des sozialen und kulturellen Umfeldes ein.

### Unsere Kultur

Wir fördern ein respektvolles und faires Miteinander innerhalb des Unternehmens, wie auch im Zusammenspiel mit unseren Bürgerinnen und Bürgern sowie unseren Kunden und Partnern. Dabei achten wir die Würde und Persönlichkeit eines Jeden.

### Grundverständnis über gesellschaftliche verantwortliche Unternehmensführung

Die Werkleitung und Bereichsleitungen verpflichten sich, im Sinne eines Vorbildes beispielhaft die aufgeführte Richtlinie zu beachten. Alle Beschäftigten werden aufgefordert, sich persönlich zu verpflichten, unrechtmäßige und unethische Verhaltensweisen zu vermeiden und diese Verhaltensrichtlinie jederzeit zu beachten. Der ASN geht unter keinen Umständen

Geschäftspraktiken nach, die auf einem Verstoß gegen geltende Gesetze oder diesem Verhaltenskodex beruhen.

Jeder Verstoß kann – unabhängig davon wie geringfügig oder scheinbar unbedeutend er auch sein mag – den Ruf des ASN ernsthaft schädigen und beträchtliche Schadensersatzforderungen und Strafen nach sich ziehen.

Die Werkleitung wird alles Notwendige veranlassen, um Beschäftigte bei der Umsetzung dieser Richtlinien zu unterstützen und/oder Informationen zur Verfügung stellen. Diese Unterstützung entbindet nicht davon, dass sich jeder Beschäftigte eigenverantwortlich darüber informieren hat, welche Rechtsvorschriften für seine/ihre Tätigkeit zu beachten sind.

## Geltungsbereich

Diese Compliance-Richtlinie gilt für die Werkleitung und Bereichsleitungen des ASN sowie für alle Beschäftigten und bildet die Basis für weitere betriebliche Regelungen, wie bspw. Dienstanweisungen. Die Richtlinien erstrecken sich neben den dienstlichen Belangen im Unternehmen auf sämtliche Bereiche, in denen Beschäftigte des Unternehmens als dessen Repräsentanten wahrgenommen werden. Nebenstehende Regelungen wie bspw. die Geschäftsanweisung für die Werkleitung sowie die Delegationsverfügungen bleiben weiterhin bestehen und gelten als Grundlage für regelrechtes Verhalten.

## Werkleitung und Führungskräfte

Werkleitung und Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion für alle Beschäftigten aus. Sie haben die Pflicht, die ihnen unterstellten Beschäftigten bzgl. eines compliancegerechten Verhaltens zu unterstützen und sie vor Schaden zu bewahren. Führungskräfte müssen dies durch eigenes vorbildliches Verhalten, Leistungen, Offenheit und soziale Kompetenz signalisieren.

Führungskräfte müssen insbesondere auf personen- und unternehmensbezogene Indikatoren achten, die auf nicht compliancegerechtes Verhalten hinweisen.

## Gesetzes- und Compliance gerechtes Verhalten

Der ASN erwartet von allen Beschäftigten ein Compliance gerechtes und gesetzesstreuendes Verhalten. In allen Bereichen des unternehmerischen Handelns unterliegt der ASN Gesetzen, Verordnungen und vergleichbaren Vorschriften sowie internen Regelungen wie bspw. Verfügungen der Werkleitung sowie der Betriebssatzung des ASN.

## Vertraulichkeitswahrung von Informationen

Die Beschäftigten sind über alle vertraulichen und internen Angelegenheiten des ASN betreffend sowie bei allen vertraulichen Informationen von oder über Bürgerinnen und Bürger sowie Geschäftspartner und Kunden zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das Recht des Stadtrats und des Werkausschusses ASN, über alle Angelegenheiten von besonderer Bedeutung frühzeitig unterrichtet zu werden, bleibt hiervon unberührt. Vertraulich sind alle Informationen, die als solche gekennzeichnet sind oder von denen anzunehmen ist, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen. Nur ausdrücklich, in der Geschäftsanweisung für die Werkleitung hierzu autorisierte Personen sind befugt, Informationen, die den ASN betreffen, an die Öffentlichkeit oder an Dritte weiterzugeben. Auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen besteht diese Verpflichtung fort.

## Datenschutz

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Das Bundesdatenschutzgesetz sowie das Bayerische Datenschutzgesetz, jeweils novelliert auf Basis der von der Europäischen Union erlassenen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gelten entsprechend. Das unbefugte Erheben, Verarbeiten, Weitergeben und Nutzen von Daten außerhalb des Geschäftszwecks ist untersagt.

Das informelle Selbstbestimmungsrecht von Beschäftigten, Bürgerinnen und Bürgern sowie Kunden ist stets zu wahren.

## Umwelt, Gesundheit, Sicherheit

Sowohl der Schutz der Umwelt und die Schonung der natürlichen Ressourcen als auch die Gesundheit und Sicherheit aller Beschäftigten hat für den ASN hohe Priorität. Der ASN arbeitet an einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und hat zur Standardisierung der diesbezüglichen Vorgänge ein Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Anlagensicherheit nach dem Leitfadensystem OHRIS implementiert. Jeder Beschäftigte ist für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften sind einzuhalten. Die Führungskräfte sind verpflichtet, ihre Beschäftigten in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen.

## Interne Kommunikation

Der ASN achtet die Würde und Persönlichkeit eines jeden Beschäftigten. Der Umgang miteinander ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Teamgeist und Fairness. Führungskräfte nehmen dabei eine besondere Vorbildrolle ein und bewähren sich besonders in Konfliktsituationen als kompetente Ansprechpartner.

## Korruption

Korruption ist die Ausnutzung anvertrauter Macht bzw. das Hinwirken darauf, um sich selbst oder einem Dritten einen Vorteil zu verschaffen.

Jegliche aktive und passive Bestechung sowie der Versuch derselben sind beim ASN untersagt.

## Geschenke und sonstige Vergünstigungen

Geschenke, Sachzuwendungen, Bewirtungen, Einladungen zu Veranstaltungen, Werbegeschenken oder sonstige Vergünstigungen dürfen im Rahmen des gesetzlichen bzw. arbeitsrechtlich erlaubten Rahmens nur gewährt und angenommen werden, wenn sie keinen unangemessenen hohen Wert besitzen und keine Bestechung darstellen. In Zweifelsfällen ist eine Abstimmung mit dem Vorgesetzten notwendig.

## Nutzung von Sachvermögen und Ressourcen

Die Nutzung von Ressourcen des ASN für private Zwecke ist grundsätzlich untersagt. Ausnahmen können vom Vorgesetzten oder durch separate Regelungen gestattet sein.

## Vergabe von Aufträgen

Der ASN ist verpflichtet, sich bei der Vergabe von Aufträgen einer Vielzahl von Regelungen für Auftragsvergaben der Öffentlichen Hand des Landes- und Bundes- aber auch des Europarechts zu unterwerfen. Um Korruption in einem solch sensiblen Bereich vorzubeugen, wird bei allen Ausschreibungen und Vergaben mindestens ein „Vieraugenprinzip“ angewandt, das die Trennung von „Anordnung“ und „Vollzug“ gewährleistet. Schwellenwertbasiert finden Mehrfachüberprüfungen durch das Rechtsamt/Vergabemanagement und das

Rechnungsprüfungsamt auf Basis der „Vergabe- und Beschaffungsrichtlinien der Stadt Nürnberg –VBRL“ statt, die zwingend anzuwenden sind.

### Vermeidung von Interessenkonflikten

Der ASN erwartet von seinen Beschäftigten Loyalität gegenüber dem Unternehmen, weswegen die privaten Interessen der Beschäftigten und Interessen des Unternehmens strikt voneinander zu trennen sind. Ein Interessenskonflikt tritt auf, wenn persönliche und finanzielle Interessen von Beschäftigten in irgendeiner Weise mit den Interessen des ASN kollidieren oder wenn auch nur ein solcher Anschein erweckt wird.

Bei der Genehmigung von Nebentätigkeiten ist deswegen ein strenger Maßstab anzulegen. Die Nebentätigkeit muss schriftlich bei ASN angezeigt werden und darf nicht in Interessenskollision mit der Ausübung der Tätigkeit beim ASN geraten. In diesem Fall muss die Nebentätigkeit untersagt oder mit entsprechenden Auflagen versehen werden.

### Transparenz von Verwaltungsabläufen

Protokolle und Akten sind genau und vollständig zu dokumentieren, um Entscheidungsprozesse nachvollziehen und den Verwaltungsvorgang den Beschäftigten zuordnen zu können. Die Aufbewahrungsfristen nach gesetzlichen Bestimmungen sowie nach der städtischen Aktenordnung sind zu beachten.

Der ASN schafft in allen Betriebsbereichen geeignete Organisationsstrukturen, die das Vier-Augen-Prinzip als Element des Kontrollsystems gewährleisten und eine notwendige Transparenz schaffen. Geschäftspost, die geeignet ist, in die Rechte Dritter einzugreifen oder die Interessen des ASN wesentlich zu berühren, ist im Vier-Augen-Prinzip zu versenden.

Dienstanweisungen zur Risikofrüherkennung und Minimierung werden im jeweils notwendigen Umfang erlassen.

Bestell- und Anforderungsbefugnisse werden je nach Verantwortlichkeiten von der Werkleitung übertragen.

### Sponsoring

Als Sponsoring ist die Förderung von Personen, Vereinigungen, Organisationen und Unternehmen in sportlichen, kulturellen, schulischen, wissenschaftlichen, sozialen, ökologischen und anderen gesellschaftlich bedeutsamen Bereichen zu bezeichnen, mit der eigene unternehmensbezogene Ziele der Öffentlichkeitsarbeit verfolgt werden. Im Unterschied zum Spendenwesen ist ein Sponsoring immer mit einer Gegenleistung des Geförderten verbunden.

Sponsoringverträge sind schriftlich abzuschließen und stets von der Werkleitung zu genehmigen. Leistung und Gegenleistung müssen im Sponsoringvertrag ausführlich genannt werden und müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Im Übrigen gelten die Sponsoring-Richtlinien der Stadt Nürnberg.

### Schulung, Informationsweitergabe Compliance

Alle Beschäftigten und Neubeschäftigten beim ASN sind über die Compliance-Richtlinie und die mitgeltenden Unterlagen („Jahresumlauf“) zu informieren. Sie erhalten –gegen unterschriftliche Kenntnisnahmebestätigung- Einblick in eine digitale und/oder analoge Ausfertigung dieser Unterlagen.

Dienstanweisungen werden allen Betroffenen bekannt gegeben und können jederzeit entweder digital oder analog (beim jew. Vorgesetzten) eingesehen werden.

Alle Beschäftigten werden regelmäßig über aktuelle Compliance-Themen geschult bzw. eingewiesen.

Alle Beschäftigten werden entsprechend ihres Arbeits-/Tätigkeitsgebiets mindestens einmal jährlich hinsichtlich der Einhaltung des Arbeitsschutzes unterwiesen.

### Einhaltung der Richtlinie

Die Compliance-Richtlinie muss gelebte Unternehmenswirklichkeit und damit Teil des Arbeitsalltags aller Beschäftigten werden. Insbesondere Führungskräfte sind aufgerufen, die Umsetzung aktiv zu fördern.

Die, in dieser Richtlinie niedergelegten Verhaltensanforderungen sind als Bestandteil des Arbeitsvertrags für die Beschäftigten des Unternehmens verbindlich und daher unbedingt einzuhalten. Daneben gelten die, in den Compliance-Richtlinien niedergelegten Verhaltensanforderungen auch unmittelbar aus dem geltenden Recht und sind für die Organe des ASN verbindlich.

### Mitteilungspflicht bei Kenntnis von Abweichungen

Als Verstöße gelten Sachverhalte, die die Missachtung gegen geltendes Recht oder Unternehmensregelungen (Werkleitungsverfügungen, Dienstanweisungen, insbes. diese Compliance-Richtlinien) beinhalten.

Bei Kenntnis von Verstößen hat jeder Beschäftigte den Compliance-Beauftragten zu informieren. Alle Meldungen können auch anonym erfolgen, bei begründeten Verdachtsfällen kann der Vorgesetzte sofort eingeschaltet werden.

Verstöße können neben den persönlichen Konsequenzen auch nach dem geltenden Arbeitsrecht sowie den betrieblichen und städtischen Regelungen disziplinarrechtlich bzw. arbeitsrechtlich geahndet werden.

Ergeben sich tatsächliche Anhaltspunkte für Straftaten nach den §§ 331 bis 335 StGB (.....), entscheidet die Werkleitung über die Unterrichtung der Strafverfolgungsbehörde.

Bereits dem begründeten Verdacht (kein Beweis) eines nicht-Compliance gerechten Verhaltens muss nachgegangen werden. Es ist strengste Vertraulichkeit bei den Meldungen einzuhalten.

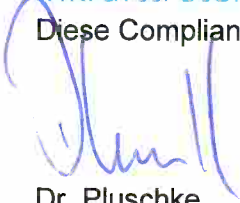
Dem meldenden Beschäftigten werden keine Nachteile entstehen, sofern er nicht selber gegen geltendes Recht verstoßen hat.

### Berichtspflicht

Einmal jährlich wird, soweit Vorkommnisse zu verzeichnen waren, im Werkausschuss ASN ein Bericht über Compliance-Verstöße vorgelegt.

### Inkrafttreten

Diese Compliance-Richtlinie tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2020 in Kraft.

  
Dr. Pluschke  
Erster Werkleiter

  
Arndt  
Zweiter Werkleiter