

# Compliance-Verhaltenskodex

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
liebe ehrenamtlich Aktive,

nach der Erstellung des DWA-Leitbildes ist der vorliegende Verhaltenskodex ein weiterer integraler Bestandteil unserer gemeinsamen Arbeit für die Vereinigung. Er verpflichtet und unterstützt uns, die dargestellten verbindlichen Regeln und verlässlichen Rahmenbedingungen bei den täglichen Entscheidungen zu berücksichtigen, um verantwortungsbewusstes Handeln umzusetzen.

Wir alle tragen gemeinsam die Verantwortung für das gute Ansehen der DWA und für das Vertrauen in die Qualität und Integrität unserer Handlungen.

Compliance hat in den letzten Jahren eine stark zunehmende Aufmerksamkeit und Bedeutung erfahren. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Compliance liegt darin, dass die für die Vereinigung Agierenden die Notwendigkeit und den Sinn der Maßnahmen erkennen und aktiv unterstützen. In diesem Sinne werben wir um Ihre Akzeptanz und Mitwirkung.

## Das Präsidium

- Prof. Dr. Uli Paetzel, Präsident
- Dr.-Ing. habil. Uwe Müller, Vizepräsident
- Prof. Dr.-Ing. Markus Schröder, Vizepräsident
- Prof. Dr.-Ing. Matthias Barjenbruch, Präsidiumsmitglied
- Prof. Dr.-Ing. Norbert Jardin, Präsidiumsmitglied



# Compliance-Management

## Zielsetzung und Kommunikation

Der Verhaltenskodex ist in erster Linie nicht nur als ein konkretes Regelwerk anzusehen, sondern als ein Kommunikationsinstrument, das hilft, abstrakte Gesetzesanforderungen oder betriebliche Richtlinien in das betriebliche Umfeld zu übersetzen und für alle verständlich zu machen. Wir alle haben ein Rechtsempfinden, sind aber meist juristisch nicht geschult. Die vorliegenden Ausführungen sollen für alle Beteiligten für Verhaltenssicherheit sorgen. Der Verhaltenskodex kommuniziert gleichzeitig auch eine starke Botschaft und legt sich darauf fest: Integrität und Rechtstreue sind tragende Pfeiler unseres Selbstverständnisses als DWA. Der Verhaltenskodex soll erreichen, dass alle Handelnden der DWA über die speziell für sie in ihrem Arbeitsumfeld relevanten Verhaltensanforderungen informiert werden. Hierbei sind keine neuen Anforderungen formuliert, sondern bestehende gesetzliche wie interne Obliegenheiten einfach und verständlich aufbereitet. Über geeignete verbandsinterne Kommunikationskanäle erfolgt die Verbreitung des Verhaltenskodexes. Alle Organisationseinheiten der DWA unterstützen aktiv die Verbreitung dieser Verhaltensgrundsätze und sorgen für eine erfolgreiche Umsetzung.

## Entscheidungen und Verhalten

Die Bereitschaft und Pflicht für das eigene Handeln und Unterlassen Verantwortung zu übernehmen, leitet alle für die DWA Aktiven. Folgende Leitfragen sind bei der Beurteilung compliance-relevanter Sachverhalte maßgeblich:

- Ist meine Entscheidung legal und ethisch korrekt?
- Entspricht meine Entscheidung den Zielen, Werten und Regeln der DWA?
- Wird die Entscheidung im Sinne der DWA frei von anderen Interessen getroffen?
- Ist die Entscheidung mit meinem eigenen Gewissen vereinbar, kann sie der Überprüfung Dritter standhalten und ist sie vorbildlich für andere?
- Wurden bei der Entscheidungsfindung potenzielle Risiken berücksichtigt und wird der gute Ruf der DWA dadurch gewahrt?

## Gemeinnützigkeit/ Gemeinwohl

Das Handeln der Vereinigung ist vom gemeinnützigen Geist und nachhaltiger Verantwortung geprägt. Die Tätigkeiten der DWA dienen besonders der Förderung des Wasser- und Abfallwesens unter Berücksichtigung der in der Satzung beschriebenen Aufgaben. Die Verbandsarbeit orientiert sich zudem am Leitbild und an den vom Vorstand beschlossenen strategischen Zielen.

Die Arbeit der DWA bleibt unbeeinflusst von wirtschaftlichen und politischen Interessen Dritter. Der Dienst in der Vereinigung und für die Gesellschaft steht dabei im Mittelpunkt.

## Zielgruppe und Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für die gesamte DWA. Er dient als Orientierung und Handlungsgrundlage für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstellen sowie der ehrenamtlich Aktiven.

Das Selbstverständnis der DWA-Aktiven ist davon geprägt, dass sie die in ihrem Tätigkeitsumfeld geltenden Gesetze und internen Richtlinien kennen und beachten. Aufbauend auf den Verhaltenskodex gibt ein „Compliance-Handbuch“ konkrete Handlungsanweisungen zu den verschiedenen Tätigkeitsbereichen und ergänzt die Geschäftsordnungen, Leitfäden, Organisationsanweisungen und weitere verbindliche Dokumente der DWA.



Bildquelle: pixelio.de, Stephanie Hofschlaeger

## Verhaltensregeln

### Beachtung von Gesetzen und Normen

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften hat für die DWA oberste Priorität. Nur so kann die Integrität und Seriosität der DWA national und international gesichert werden.

Orientierung geben dabei auch die Satzung und das Leitbild der DWA.

Weder private noch wirtschaftliche Einzelinteressen werden beim eigenen Handeln in den Vordergrund gestellt. Vereinsmitglieder, ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Dritte werden respektvoll und fair behandelt.

Ein Verstoß gegen verbandsrechtlich relevante Gesetze, Vorschriften sowie interne Regelungen und somit gegen den vorliegenden Verhaltenskodex ist zu vermeiden und kann insbesondere bei Vorsatz zu Sanktionen führen.

### Zusammenkünfte von Fach- und Führungsgremien

Es liegt in der Natur der Verbandsarbeit, dass Personen aus konkurrierenden Unternehmen zusammenkommen und sich über Themen und Erfahrungen von gemeinsamem Interesse sowie verbandliche Vorhaben austauschen. Dies ist grundsätzlich zulässig, erwünscht und notwendig, damit die DWA Informationen und Interessen ihrer Mitglieder bündeln und die gemeinsamen Belange mit einer Stimme gegenüber der Öffentlichkeit, der Politik oder den Behörden vertreten kann. Die DWA setzt sich gemeinschaftlich dafür ein, dass die von ihr organisierten Sitzungen oder sonstigen Zusammenkünfte nicht zu sachfremden Zwecken genutzt werden, und dass insbesondere nicht Gelegenheiten zur Erörterung kartellrechtlich unzulässiger Themen geschaffen oder gefördert werden.

Personen aus konkurrierenden Unternehmen ist verboten, sich über einen Wettbewerbsverzicht oder eine Wettbewerbsbeeinflussung zu verständigen. Es ist legitim und gewünscht, dass eine heterogene Zusammensetzung der Fachgremien u. a. auch Auftraggebende und Auftragnehmende zusammenbringt. Hierbei steht jedoch die Facharbeit im Vordergrund, eigenwirtschaftliches Interesse wird nicht verfolgt. Grundlage hierfür ist die ausgewogene und möglichst alle Interessengruppen berücksichtigende Besetzung der Gremien. Eventuelle Interessenkonflikte müssen frühzeitig erkannt und kommuniziert werden.

## Bildungsarbeit, Regelsetzung und Normung

Die DWA stellt sich permanent der Herausforderung, die neuesten Erkenntnisse und Entwicklungen innerhalb ihres Regelwerkes zu beschreiben und im Rahmen ihrer Bildungsarbeit aktuell zu vermitteln.

### Einladungen, Geschenke, Zuwendungen

Der Umgang – Entgegennahme und Vergabe – von Einladungen, Geschenken und Zuwendungen bedarf besonderer Sensibilität und orientiert sich grundsätzlich an dem vereinsüblichen Rahmen unter Berücksichtigung der Gemeinnützigkeit. Entscheidungsprozesse dürfen in keiner Weise hierdurch beeinflusst werden.

### Interessenkonflikte

Im Arbeitsalltag können Situationen entstehen, in denen die Gefahr besteht, dass aufgrund eines eigenen privaten Interesses nicht mehr unbefangen im Interesse der DWA gehandelt werden kann. Zum eigenen Schutz und zum Schutz der DWA ist es daher notwendig, dass wir alle ein hohes Maß an Sensibilität für Situationen entfalten, die zu solchen Interessenkonflikten führen können, die möglichst zu vermeiden sind.

Sollte es dennoch zu unvermeidbaren Interessenkonflikten kommen, so sind die Entscheidungskriterien und die zugrundeliegenden Abwägungen transparent und nachvollziehbar darzustellen und zu dokumentieren.

### Datenschutz

Die DWA verpflichtet sich dazu, die Privatsphäre und Integrität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitglieder, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner zu respektieren.

### Transparenz

Das bei der DWA implementierte Qualitätsmanagementsystem stellt die Rückverfolgbarkeit und Nachvollziehbarkeit unserer Geschäftsabläufe sicher. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, das Qualitätsmanagement, einschließlich des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, aktiv zu unterstützen und ihre Geschäftsvorgänge transparent zu halten.

## Ehrenamtlich Aktive/hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Erfolg der DWA wird stark durch unsere ehrenamtlich Aktiven und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt. Das stellt den Verband in eine besondere Verantwortung. Der Verband schafft ein dienstleistungsorientiertes Umfeld, das die Ehrenamtlichen optimal und wertschätzend unterstützt.

## Verhalten gegenüber Mitgliedern, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern

Die Interaktion mit unseren Mitgliedern, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern ist wertschätzend und dienstleistungsorientiert. Der Dialog ist so angelegt, dass die verbandlichen Interessen sowie die Interessen des Arbeitgebers gewahrt werden und der Verband oder der Arbeitgeber keinen Schaden nimmt. Dies gilt insbesondere auch für die Kommunikation in sozialen Netzwerken und im Internet.

## Anpassungen und Verbesserungen

Die DWA befindet sich in einem sich ständig wandelnden Umfeld, z. B. hinsichtlich der anwendbaren gesetzlichen Vorgaben. Sie unterliegt zudem einem kontinuierlichen Veränderungsprozess, der sich etwa aus Änderungen der Organisationsstruktur, der Aufnahme neuer Produkte oder der Umsetzung aktueller fachlicher Anforderungen ergibt. Daher ist die Umsetzung von Compliance-Maßnahmen nicht als einmaliges Projekt, sondern als fortlaufender Anpassungs- und Verbesserungsprozess zu verstehen. Sollten die Beteiligten Verbesserungspotenziale erkennen oder Fragen zu dem Compliance-Management-System haben, so stehen neben der Bundesgeschäftsführung, das Präsidium und die Arbeitnehmervertretung als Anlaufstelle zur Verfügung.

Darüber hinaus wird die Einhaltung der Regeln mit angemessenen Mitteln überwacht.

## Gültigkeit

Der DWA-Verhaltenskodex wurde vom DWA-Präsidium und DWA-Vorstand am 10. Juli 2018 genehmigt und tritt am 1. August 2018 in Kraft.

