



Legal & Corporate Compliance – Aufbau eines Compliance-Management-Systems (CMS)

Die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und regulatorischen Standards sowie unternehmensinterner Verhaltensregeln und Prinzipien gehört zu den wesentlichen Verantwortungen von Unternehmen. Hier kann ein Compliance-Management-System (CMS) Unterstützung bieten.

Was Sie erwartet:

- Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen: Corporate Social Responsibility (CSR)
- Compliance als Grundlage erfolgreicher Unternehmensführung
- Compliance-Management-System (CMS) als Präventionsmaßnahme
- Grundelemente, Prozesse und Maßnahmen eines CMS



Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen

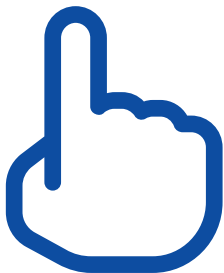
Spricht man von gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen, fällt der Begriff Corporate Social Responsibility (CSR). Auch die EU-Kommission definiert CSR als

„die Verantwortung von Unternehmen auf die Gesellschaft.“¹

In Abhängigkeit von der Größe und der Art der Geschäftstätigkeit sollen Unternehmen dazu ermutigt werden, langfristige CSR-Konzepte zu entwickeln. Dabei unterscheiden sich jedoch die Ansprüche bei den Umsetzungsvorgaben.

Viele Unternehmen plädieren auf das Prinzip der Freiwilligkeit für die entsprechende Umsetzung. Interessensgruppen und Verbände fordern jedoch eine stärkere staatliche Regulierung und Verschärfung der bestehenden Gesetze².

In den am häufigsten zitierten Definitionen von CSR lassen sich fünf immer wiederkehrende Dimensionen identifizieren, die das Aufgabenfeld konkretisieren³:



1. Ökologische Dimension (bspw. eine saubere Umwelt)
2. Soziale Dimension (bspw. Beiträge zur gesellschaftlichen Entwicklung)
3. Ökonomische Dimension (bspw. ökonomische Entwicklung)
4. Stakeholder-Dimension (Austausch mit Interessens- und Anspruchsgruppen)
5. Dimension der Freiwilligkeit (bspw. Umsetzung ethischer Werte)

Als weitere Unterstützung zur Umsetzung von CSR-Konzepten wurde die DIN ISO 26000 veröffentlicht. Unternehmen sollten sich hier an sieben Grundsätzen orientieren⁴:

Rechenschaftspflicht

Eine Organisation sollte für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt die Verantwortung übernehmen und nachweisbar Rechenschaft ablegen.

¹ EU COM (10. Oktober 2011). Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR). Online verfügbar unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:DE:PD> (Zugriffsdatum: 31.07.2018).

² Bassen, A., Jastram, S. & Meyer, K. (2005). Corporate Social Responsibility - Eine Begriffserläuterung. zfwu, 6(2), 231-236.

³ Dahlsrud, A. (2008). How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 15, 1-13

⁴ BMAS (Januar 2011). Die DIN ISO 26000 "Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen" - Ein Überblick. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a395-csr-din-26000.pdf?sessionid=0A11841736C538C61C3A4D7955EDA9B5?__blob=publicationFile&v=2



Transparenz

Eine Organisation sollte insbesondere dann transparent agieren, wenn ihre Entscheidungen und Aktivitäten einen Einfluss auf Gesellschaft oder Umwelt haben. Das umfasst eine glaubwürdige, offene, verständliche Kommunikation und Berichterstattung über Zweck, Art und Standorte der Aktivitäten einer Organisation.

Ethisches Verhalten

Das Handeln einer Organisation sollte auf den Werten der Ehrlichkeit, der Gerechtigkeit und der Rechtschaffenheit beruhen.

Achtung von Interessen der Anspruchsgruppen

Eine Organisation sollte ihre (betroffenen) Anspruchsgruppen kennen und deren Interessen respektieren und berücksichtigen.

Achtung der Rechtsstaatlichkeit

Eine Organisation sollte Recht und Gesetz unbedingt achten und einhalten.

Achtung internationaler Verhaltensstandards

Eine Organisation sollte in Übereinstimmung mit internationalen Verhaltensstandards handeln.

Diese können als Orientierung in Situationen dienen, in denen die Organisation, z. B. bei internationalen Aktivitäten, keine angemessenen nationalen Umwelt- und Sozialstandards vorfindet. Darunter sind das Völkergewohnheitsrecht, allgemein anerkannte internationale Rechtsgrundsätze oder zwischenstaatliche Abkommen, Verträge und Konventionen zu verstehen.

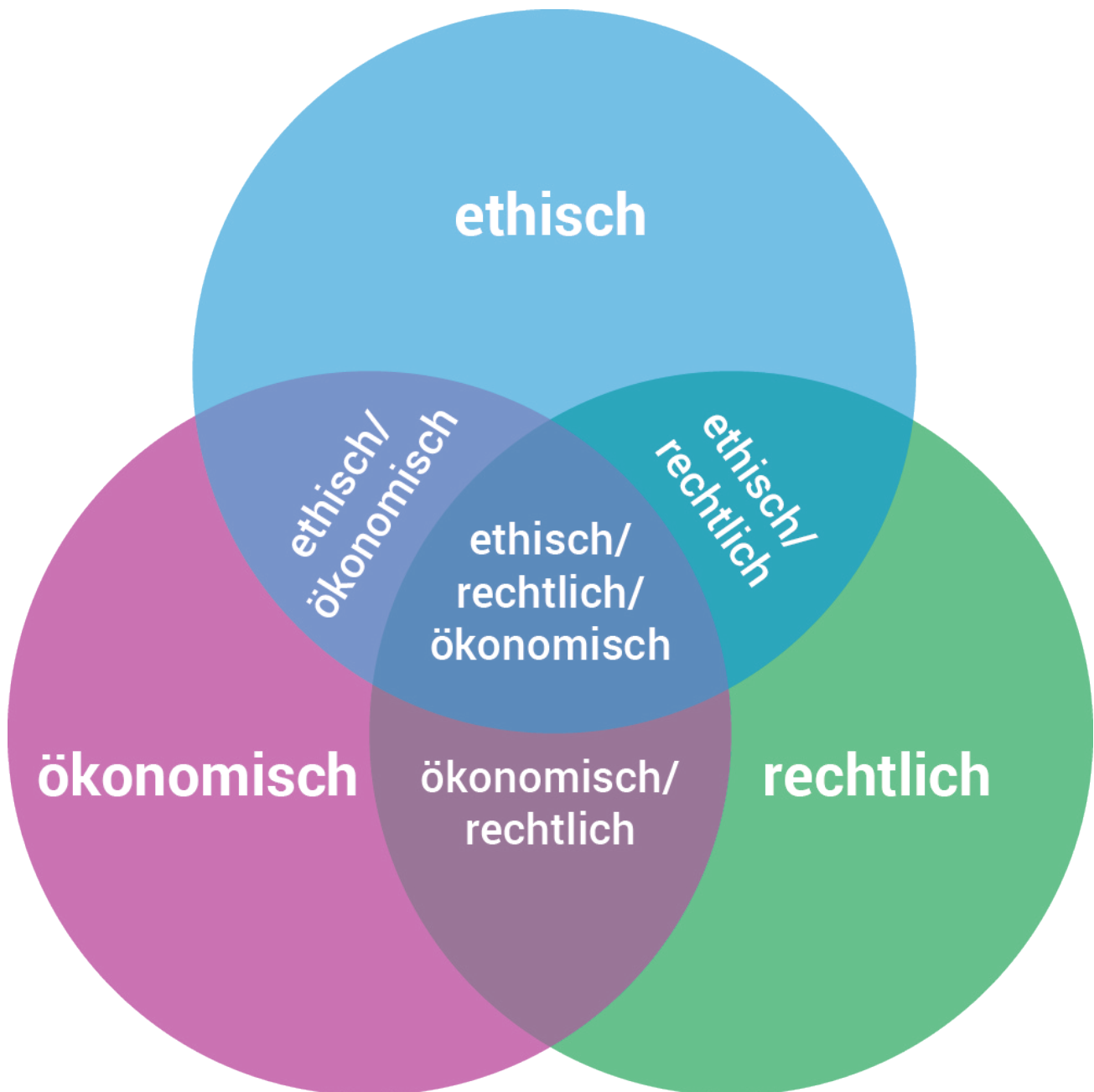
Achtung internationaler Verhaltensstandards

Eine Organisation sollte die grundlegenden Menschenrechte, deren Bedeutung und Allgemeingültigkeit anerkennen.

Diese Grundsätze sollten für alle Unternehmen gelten, unabhängig von deren Tätigkeitsfeld, Größe, Eigentümerstruktur, gesellschaftlichen Kontext, Kultur oder religiösem Hintergrund.

Diese können nicht strikt voneinander getrennt werden, sondern überschneiden sich. Die folgende Abbildung visualisiert die Zusammenhänge zwischen den drei Ebenen ⁵:

⁵ E. Schwartz, M. S. & Carroll, A. B. (2003, S. 503). *Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach*. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503-530.



Die ökonomische Ebene zielt auf direkten oder indirekten ökonomischen Profit. Hier geht es um die grundlegende Verantwortung von Unternehmen, wirtschaftlich rentabel zu arbeiten und die Zukunftsfähigkeit am Markt zu sichern.

Auf der rechtlichen Ebene lassen sich alle Maßnahmen verorten, die aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen durchgeführt werden.

Die ethische Verantwortungsebene beinhaltet Aktivitäten, die aus unternehmensinternen Vorgaben resultieren, wie beispielsweise ethische Standards oder Unternehmenskodizes.

Viele Maßnahmen sind jedoch nur schwer einer einzelnen Ebene zuzuordnen, weswegen die Überschneidungen für deren Bewertung hilfreich sind. So sind der ökonomisch-ethischen Ebene alle Maßnahmen zuzuordnen, die aus einem unternehmerischen Selbstverständnis resultieren und gleichzeitig auf die Umsatzsteigerung zielen (direkt oder indirekt).

Beispielsweise ist die Unterstützung von sozialen Projekten als ethische Verantwortungsübernahme zu verstehen, gleichzeitig kann die Kommunikation solcher Maßnahmen im Rahmen von Marketing-Kampagnen auf konkrete Imageziele einwirken und somit auf die Gewinnentwicklung des Unternehmens.

Die Überlappung aller drei Ebenen (ökonomisch, rechtlich, ethisch) stellt den Idealfall dar, welcher alle Ansprüche an das Unternehmen vereint: Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung ethischer Standards wird Profit erwirtschaftet.

CSR bildet in diesem Zusammenhang einen übergeordneten Rahmen für das Handeln eines Unternehmens. Hier lassen sich auch Maßnahmen des systematischen Compliance Management verorten.





Compliance als Grundlage erfolgreicher Unternehmensführung

Jeder Unternehmensinhaber trägt die Verantwortung für die Aufsicht und Kontrolle sowie die Organisationsstrukturen im Unternehmen. Auch wenn sie nicht unmittelbar operativ an straf- oder bußgeldbewehrten Rechtsverletzungen beteiligt sind, können sie persönlich zur Verantwortung gezogen werden. Eine Enthftung findet nur statt, sofern der Nachweis besteht, dass alle erforderlichen Sorgfaltspflichten eingehalten wurden und der Schaden trotzdem eingetreten wäre.

Die rechtliche Konkretisierung findet sich im Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG):

§ 130 OWiG **Verletzung der Aufsichtspflicht in Betrieben und Unternehmen**

Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durchgehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.

Unternehmensinhaber können Aufsichtsmaßnahmen an weitere Führungsverantwortliche oder Fachexperten delegieren. Details werden im § 9 OWiG (Handeln für einen anderen) geregelt. Unter Compliance versteht man dementsprechend alle Maßnahmen eines Unternehmens,

„die vor dem Hintergrund seiner sonstigen Bemühungen um eine rechtskonforme und redliche Führung der Geschäfte und das entsprechende Verhalten seiner Mitarbeiter erforderlich sind, um straf- und bußgeldbewehrte Verhaltensweisen zu vermeiden und besonders schwerwiegende Reputations- oder Vermögensschäden zu vermeiden.“⁶

Zusammengefasst geht es um die Verpflichtung zur Rechtskonformität (Legal Compliance), also die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, sowie um die Berücksichtigung unternehmensinterner Verhaltensregeln und Prinzipien (Corporate Compliance), also Unternehmenswerte oder -kodizes.

Hier zeigt sich, dass Compliance sowohl grundlegende rechtliche Verpflichtungen als auch ethische Verantwortungsübernahme im Rahmen eines funktionierenden CSR-Gesamtkonzeptes vereint.

⁶ Preusche & Würz (2016, S.10): Compliance, Haufe-Verlag.



Die steigende Aufmerksamkeit für Compliance-Themen hat dabei unterschiedliche Gründe ⁷:

Wachsender Ermittlungs- und Überwachungsdruck

Unternehmen und Manager müssen sich verstärkt mit Aufsichts- und Strafverfolgungsbehörden auseinandersetzen.

Investigativer Journalismus

Insbesondere in Zeiten von Social Media werden Nischenthemen für den Boulevard-Journalismus zunehmend attraktiver, denn Fehlverhalten von Unternehmen stellt einen starken Nachrichtenfaktor dar.

Wertgeprägte Unternehmenskultur

Die Öffentlichkeit und Kunden bewerten das Image eines Unternehmens auch nach dessen gelebten Werten. Es gilt, das Corporate Behaviour glaubwürdig und authentisch zu gestalten.

Gegenseitige Vernetzung

Durch die hochvernetzte, arbeitsteilige Wirtschaftswelt führt unternehmerisches Fehlverhalten schnell zu Interessenskonflikten mit anderen Beteiligten.

Druck in der Lieferantenkette

Bei der Auswahl von Geschäftspartnern spielt auch deren Compliance-gerechtes Verhalten eine wesentliche Rolle. Dementsprechend müssen Lieferanten ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.

Internationale Standards

Führende Wirtschaftsnationen beteiligen sich an der Bekämpfung von unternehmerischem Fehlverhalten, bspw. Korruption oder Kartellabsprachen.

Gute Unternehmensführung wird oft mit dem Begriff Unternehmensethik in Verbindung gebracht. Um Transparenz bei deutschen Unternehmen zu schaffen, stellt der Deutsche Corporate Governance Kodex wesentliche gesetzliche Vorschriften sowie national anerkannte Standards für verantwortungsvolle Unternehmensführung dar.



© wk1003mike/Shutterstock.com

⁷ Preusche & Würz (2016, S.10): Compliance, Haufe-Verlag.



So ist in der Präambel zu lesen:

„Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen (Unternehmensinteresse). Diese Prinzipien verlangen nicht nur Legalität, sondern auch ethisch fundiertes, eigenverantwortliches Verhalten (Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns).“⁸

Ziel ist es also, die Grundzüge guter Unternehmensführung festzuhalten sowie Sensibilität für gute Unternehmensführung zu schaffen. Letzteres verlangt jedoch auch die Bereitschaft, sich aktiv mit dem eigenen Handeln auseinanderzusetzen und dieses kritisch zu hinterfragen. Compliance wird daher zunehmend zu einem Leitthema für die Unternehmensorganisation.

Verstärkt wird dieser Trend weiter durch das CSR Richtlinie-Umsetzungsgesetz. Demnach müssen kapitalmarktorientierte Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern nun auch über nichtfinanzielle Aspekte berichten. Das betrifft alle Geschäftsjahre nach dem 31.12.2016.

Die Berichterstattung umfasst mindestens Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, zur Achtung der Menschenrechte sowie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung (§ 289c Abs. 1 und 2 HGB).

Weiter müssen Unternehmen auch auf die von ihnen verfolgten Konzepte, die erzielten Ergebnisse und damit einhergehende Risiken eingehen.

Die Anforderungen und Aufgaben für ein systematisches Compliance Management sind also ebenso vielfältig wie komplex. Unternehmer tun gut daran, ein funktionierendes Compliance-Management-System einzubinden.



⁸ Deutscher Corporate Governance Kodex (2017, S.1). Online verfügbar unter https://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/170424_Kodex.pdf (Zugriffsdatum: 31.07.2018).



Compliance-Management-System als Präventionsmaßnahme

Compliance-Management-Systeme (CMS) dienen dazu, regelwidriges Verhalten und damit verbundene Risiken zu identifizieren sowie entsprechende Maßnahmen einleiten zu können, um zukünftiges Fehlverhalten zu vermeiden. Auch im Deutschen Corporate Governance Kodex wird explizit auf die Wichtigkeit eines CMS hingewiesen:

„Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance). Er soll für angemessene, an der Risikoanalyse des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance Management System) sorgen und deren Grundzüge offenlegen. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.“⁹

Ziel ist es, der interessierten Öffentlichkeit sowie Investoren ein Bild von den Compliance-Anstrengungen des Unternehmens geben zu können, um das Vertrauen in eine verantwortungsvolle Unternehmensführung zu stärken.

Der 2011 vom Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland (IDW) veröffentlichte Standard zur Prüfung von Compliance-Management-Systemen (IDW PS 980) sieht bei der Ausgestaltung eines CMS vor, sieben Grundelemente zu berücksichtigen¹⁰:

1. Kultur

- Grundlage für die Angemessenheit und Wirksamkeit des CMS
- Grundeinstellung und Verhaltensweisen des Managements („Tone from the Top“)

2. Ziele

- Festlegung wesentlicher Ziele, die mit dem CMS erreicht werden sollen
- Festlegung wesentlicher Teilbereiche und der in den Teilbereichen einzuhaltenden Regeln

3. Risiken

- Identifikation von wesentlichen Compliance-Risiken der Gesellschaft
- systematische Risikoerkennung mit Risikobeurteilung

4. Programm

- Einführung von risikominimierenden Grundsätzen und Maßnahmen auf der Grundlage der identifizierten Risiken

⁹ Deutscher Corporate Governance Kodex (2017, S.1). Online verfügbar unter https://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/170424_Kodex.pdf (Zugriffsdatum: 31.07.2018).

¹⁰ IDW PS 980 (o.J.): Standard zur Prüfung von Compliance-Management-Systemen. Online verfügbar unter [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Flyer_zu_IDW_PS_980/\\$FILE/EY%20Flyer_IDW%20PS%20980.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Flyer_zu_IDW_PS_980/$FILE/EY%20Flyer_IDW%20PS%20980.pdf) (Zugriffsdatum: 31.07.2018).



6. Kommunikation

- Information an betroffene Mitarbeiter und ggf. Dritte über Rollen und Verantwortlichkeiten
- Festlegung eines Berichtsweges für identifizierte Risiken, festgestellte Regelverstöße sowie eingehende Hinweise

7. Überwachung/Verbesserung

- Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit (inkl. Reporting)
- Dokumentation als Voraussetzung
- Verantwortungsübernahme im Management

Es zeigt sich, dass sämtliche Maßnahmen zum Compliance Management in Unternehmen im wesentlichen Maße von der gelebten Unternehmenskultur abhängen.

Auch die ISO 19600 setzt einen ähnlichen Fokus. Der Leitfaden stellt entsprechende Richtlinien für den Einsatz von CMS sowohl in Großunternehmen als auch in KMUs vor.

Im Wesentlichen basiert ein CMS gemäß ISO 19600 auf fünf Säulen¹¹.

1. Identifikation und Bewertung von Compliance-Risiken

- Analyse des rechtlichen Umfeldes des Unternehmens
- Identifikation von Compliance-Verpflichtungen
- Erstellung einer Compliance-Risiko-Landkarte

2. Führungsrollen im Unternehmen

- Reflexion der verschiedenen Rollen, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten innerhalb des Unternehmens
- Entscheidung der Unternehmensleitung zur Einführung eines CMS
- Bekenntnis der Unternehmensleitung zur Vorbildfunktion

3. Maßnahmen zur Steuerung und Kontrolle

- Ausarbeitung von Verhaltenskodizes, Prozessbeschreibungen und Handlungsanweisungen
- Festlegen von Kontrollschritten (bspw. Vier-Augen-Prinzip)

4. Schulungen und Kommunikation

- Organisation und Durchführung von arbeitsplatzbezogenen Schulungsmaßnahmen
- Kommunikation von Compliance-Anforderungen von oben nach unten

5. Monitoring und kontinuierliche Verbesserung

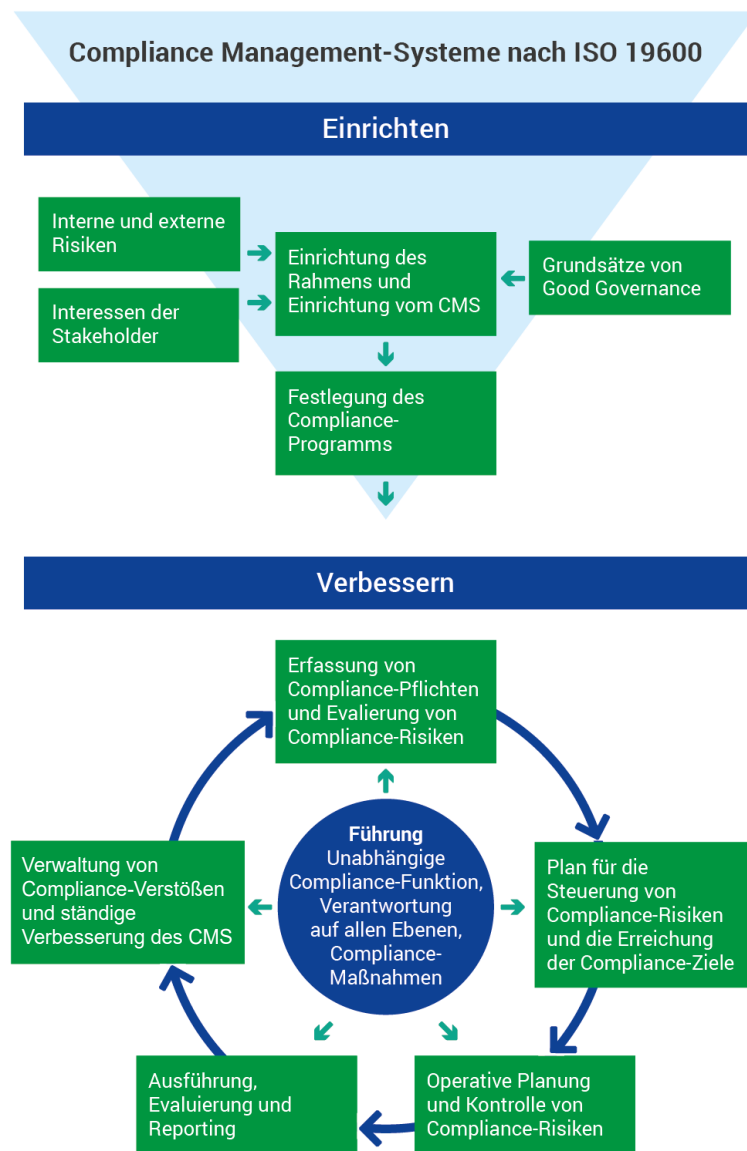
- Beobachtung der laufenden Prozesse (stichprobenartig und anlassbezogen)
- Kontrolle durch interne Kontrollinstanzen (bspw. interne Revision)
- Anpassung des CMS an neue Gegebenheiten

¹¹ ISO 19600 Compliance Management Systems (o.J.). Online verfügbar unter <http://www.iso19600.info/> (Zugriffsdatum: 31.07.2018).

Der Zertifizierungsprozess für die DIN ISO 19600

Die ISO 19600 ist stärker operativ ausgerichtet und zielt auf ein weit gefasstes Compliance-Verständnis. Neben klassischen Themen wie Korruption, Diskriminierung sowie straf- und bußgeldbewehrten Vorschriften sind nun auch Fach- und Spezialthemen stärker in den Fokus gerückt.

Dazu gehören u. a. Datenschutz, Informationssicherheit oder Umweltschutz. Zudem wird auch den Unternehmenswerten und -verhalten stärkere Bedeutung beigemessen. Der Prozess für den Ablauf eines CMS gestaltet sich demnach wie folgt:





Für ein Compliance- bzw. Ethik-Programm gilt es, konkrete Maßnahmen und Selbstverpflichtungen des Unternehmens im Vorfeld zu definieren und zu organisieren. Folgende Aspekte sollten in die Überlegungen miteinfließen (Auszug):

- Zeigen Sie konkrete „Dos and Don'ts“ im Unternehmen auf, um allen Beschäftigten ein konkretes Bild der Compliance-Kultur zu geben.
- Verweisen Sie auf „typische Fälle“, in denen es zu Compliance-Verstößen von anderen Unternehmen kam. Hilfreich sind hier Presseberichte aus der Vergangenheit.
- Entwickeln Sie ein Compliance-Manual, worauf jederzeit zugegriffen werden kann. Aufgrund der Komplexität ist ein modularer Aufbau empfehlenswert.
- Bereiten Sie Schulungen, Unterlagen oder Einzelberatungen vor, um die Compliance-Kultur im Unternehmen zu kommunizieren.
- Legen Sie konkrete Zeitintervalle fest, in denen Sie sämtliche Maßnahmen sowie deren Erfolg überprüfen (bspw. durch Befragungen oder Arbeitskreise).
- Benennen Sie einen Compliance Officer, der als unabhängige und wirksame Stabsstelle fungiert.
- Wählen Sie geeignete Kanäle für die externe Kommunikation aus, beispielsweise die Website oder den Corporate-Governance-Bericht.
- Etablieren Sie ein geschütztes Whistleblower-System, um (zukünftige) Verstöße aufzudecken.

Insbesondere der letzte Punkt stellt eine enorme Herausforderung dar, ist aber gleichzeitig Kernelement einer funktionierenden Compliance-Organisation. Sowohl Beschäftigten als auch Dritten muss die Möglichkeit gegeben werden, Fehlverhalten im Unternehmen zu melden, ohne Konsequenzen fürchten zu müssen.

Merke:

Bevor mit der Ausgestaltung eines CMS begonnen werden kann, muss auf Grundlage des Risikoprofils im Unternehmen festgelegt werden, welche Themen unter Compliance fallen und welche Funktionen im CMS abzubilden sind.



FAZIT: Rechtliche Verantwortung und ethische Verantwortung als Grundlage für ein erfolgreiches Compliance Management

Es zeigt sich, dass Compliance ein komplexes Themenfeld ist, welches sowohl in der öffentlichen Außenwahrnehmung als auch bei unternehmensinternen Prozessen zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Dabei ist das Compliance Management in Unternehmen im Wesentlichen davon abhängig, wie sich dessen rechtliches Umfeld und die daraus resultierenden Risiken gestalten. Zudem ist die Unternehmenskultur ein weiterer Erfolgsfaktor, schließlich werden hier die internen Richtlinien und Standards formuliert. Compliance muss zudem als gewinnunabhängiges, strategisches Unternehmensziel verstanden werden.

Die unter Legal und Corporate Compliance zusammengefassten Vorschriften und Pflichten bilden also die Grundlage für die Organisation eines funktionierenden Compliance-Management-Systems. Entscheidend sind dabei folgende Punkte:

1. Die Verantwortlichen müssen die aktuellen Gesetze kennen sowie auf Gesetzesänderungen reagieren können.

2. Die Regeln, Richtlinien sowie Kodizes müssen dokumentiert und für die Beschäftigten zugänglich gemacht werden.

3. Idealerweise lassen sich in einem Compliance-Management-System die geltenden Rechtsnormen mit allen Maßnahmen im Unternehmen (z. B. Schulungen, Gefährdungen, Anlagen, Dokumente) verknüpfen und entsprechend kontrollieren.

Verantwortungsübernahme, egal ob ökonomisch, rechtlich oder ethisch, bedeutet für Unternehmen letztlich auch, sich den gesellschaftlichen Ansprüchen anzupassen und somit zukunftsfähig zu bleiben.

**„If you think compliance is expensive –
try non-compliance“**

Paul McNulty (US-amerikanischer Jurist)

Vielen Dank für's Lesen!

Unsere Software-Welt „Maßnahmen & Pflichten“ von iManSys

Unsere Software-Welt **Maßnahmen & Pflichten** unterstützt Sie dabei, alle geltenden rechtlichen Vorschriften (Legal Compliance) sowie selbst definierte Regeln (Corporate Compliance) zu organisieren und einzuhalten.

- ✓ flexible Anbindung an Rechtsdatenbanken
- ✓ automatische Benachrichtigung bei Änderungen von Gesetzen oder Rechtsnormen
- ✓ vollständige und auditgerechte Dokumentation
- ✓ rechtskonforme Sicherstellung der Legal und Corporate Compliance
- ✓ erhöhte Transparenz in Ihrem Unternehmen
- ✓ zentrales Maßnahmenmanagement mit übersichtlicher Aufgabendelegation

Die HSQE Compliance-Management-Software iManSys unterstützt Sie bei allen Anforderungen in den Bereichen Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Qualität und Umwelt (Health, Safety, Quality, Environment – HSQE). **Für mehr Sicherheit in Ihrem Unternehmen!**





Maßnahmen & Pflichten

Auditmanagement organisieren, Pflichten delegieren, Legal Compliance sicherstellen



Unterweisen & Schulen

Mitarbeiterunterweisungen durchführen, Fremdfirmenmanagement organisieren, Veranstaltungsmanagement planen



Skills & Kompetenzen

Kompetenzmatrix aufbauen, Qualifizierungsbedarfe ermitteln, Umfragen erstellen



Arbeitsmedizin & Vorsorge

Eignungsuntersuchungen, Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorgen organisieren



Risiken & Gefährdungen

Gefährdungsbeurteilung erstellen, Verbandbucheinträge digitalisieren, Gefahrstoffmanagement aufbauen



Nachhaltigkeit & Umwelt

Ressourcen verwalten, Verbräuche ermitteln, Umweltreportings erstellen



Prozesse & Qualität

Dokumentenmanagement organisieren, Freigabeprozesse verwalten, Checklisten erstellen

**Sie wollen mehr über unsere Software-Welten erfahren?
Kontaktieren Sie uns!**

www.domeba.de/kontakt



© domeba distribution GmbH

phone: +49 (0)371 4002080 | fax: +49 (0)371 4002081 | mail: info@domeba.de | web: www.domeba.de

Geschäftsführer / CEO: Dipl.-Ing. Matthias Domes & Dipl.-Inf. Jens Fabian | Registergericht / register court: Amtsgericht Chemnitz – HRB 27402

USt-IdNr. / VAT no.: DE283059020 | Redaktion, Konzept & Design: Dr. Valentin Belentschikow

Titelbild: © Alexander Supertramp/Shutterstock.com