

Grundsätze integren Verhaltens

(Stand: Mai 2022)

I. Geltungsbereich

Diese Grundsätze gelten für alle Mitarbeiter*innen, sowie die Mitglieder des Vorstands. Der besseren Lesbarkeit halber wird im Weiteren von „Beschäftigten“ gesprochen. Diese Regelungen gelten auch während einer Beurlaubung aus dem Vertragsverhältnis mit der IMPLEMENTUS.

II. Allgemeine Grundsätze

Die IMPLEMENTUS hält die maßgeblichen Gesetze, Regeln und Vorschriften der Bundesrepublik Deutschland und der jeweiligen Länder, in denen sie tätig ist, ein und fordert dies auch von allen Beschäftigten und ihren Partnern.

Die Beschäftigten halten alle vertraglichen Verpflichtungen mit Dritten wie auch Selbstverpflichtungen und Policies des Unternehmens ein.

III. Vorgaben zu Korruption und Interessenkonflikten

Jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit ist untersagt. Es ist unzulässig, direkt oder indirekt unzulässige Vorteile anzubieten, zu geben oder zu veranlassen. Gleichmaßen ist es verboten, im geschäftlichen Kontext direkt oder indirekt unberechtigte private Vorteile zu fordern oder anzunehmen. Jede*r Beschäftigte ist verpflichtet, sich mit der einschlägigen nationalen Rechtslage zu Anti-Korruptionsgesetzgebung vertraut zu machen (z.B. Vorteile an Amtsträger, Wertgrenzen für Geschenke, ...) und diese zu befolgen. Es ist jederzeit sicherzustellen, dass bereits der bloße Eindruck einer unzulässigen Einflussnahme vermieden wird.

Die Beschäftigten stellen einen angemessenen Umgang mit Interessenkonflikten sicher. Insbesondere ist Geschäftliches von Privatem zu trennen.

Liegt ein Interessenkonflikt vor oder zeichnet sich ein möglicher Interessenkonflikt ab, so müssen die betroffenen Beschäftigten diesen gegenüber ihrer Führungskraft transparent machen.

Die Führungskraft stellt sicher, dass sich der Interessenkonflikt nicht auf geschäftliche Entscheidungen auswirken kann.

1. Verbot aktiver Korruption – Geschenke und Vorteile an Dritte

Es ist verboten zu bestechen, direkt oder indirekt unzulässige Vorteile anzubieten, zu gewähren oder zu veranlassen. Beschäftigte stellen sicher, dass sie bereits den bloßen Eindruck einer unzulässigen Einflussnahme vermeiden. Bestechung oder unzulässige Vorteilsgewährung durch Dritte (z.B. Vermittler) ist ebenso untersagt. Es ist sicherzustellen, dass die Vergütung von Vertragspartnern angemessen ist und ihrer vereinbarten und erbrachten Leistung entspricht.

Für die Gewährung von Geschenken und anderen Vorteilen an Dritte im geschäftlichen Kontext gilt:

- Diese sind nur im Rahmen gebotener Höflichkeit zulässig.
- Geschenke und andere Vorteile dürfen nicht den Anschein von Unredlichkeit, Inkorrektheit oder einer Verpflichtung erwecken.
- Geschenke und Vorteile sind nur bis zu einem Verkehrswert von 35 EUR pro Empfänger und Jahr zulässig.

- Im Ausland kann, je nach Situation des Partnerlandes, eine niedrigere Grenze als 35 EUR angemessen sein.
- Die Zuwendung von Bargeld oder Wertgutscheinen ist unabhängig von der Höhe unzulässig.
- Bei Bewirtungen gilt die Grenze von 35 EUR nicht; jedoch ist auch hier sicher zu stellen, dass diese einen angemessenen Umfang nicht überschreiten und kein Eindruck einer unbilligen Beeinflussung entstehen kann.
- Besondere Sensibilität ist im Umgang mit Amtsträgern zu wahren. Oft verbietet die Rechtslage vor Ort jegliche Gewährung eines Vorteils an einen Amtsträger. Daher ist die lokale Rechtslage vorab zu klären und einzuhalten.
- Bei der Gewährung von Sponsoring-Leistungen insbesondere an Behörden ist sicherzustellen, dass hierin keine verdeckte unzulässige Vorteilsgewährung liegt.
- Sind die einschlägige nationale Rechtslage oder spezielle Vorgaben von Zuschussgebern bzw. Kooperationspartnern strenger als diese Regel, so ist die strengere Regelung anzuwenden.
- Im Zweifelsfall ist vom Gewähren von Geschenken oder Vorteilen abzusehen

2. Verbot passiver Korruption - Geschenke und Vorteile von Dritten

Es ist verboten, im geschäftlichen Kontext direkt oder indirekt unzulässige private Geschenke oder Vorteile zu fordern oder anzunehmen. Dies gilt auch für Geschenke oder Vorteile für nahestehende Personen.

Für die Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen gilt:

- Die Annahme ist nur im Rahmen gebotener Höflichkeit zulässig.
- Der Anschein von Unredlichkeit, Inkorrektheit oder einer Verpflichtung darf nicht entstehen.
- Geschenke und Vorteile dürfen einen Verkehrswert von 35 EUR pro Schenkendem und Jahr nicht übersteigen. Die Annahme von Bargeld oder Wertgutscheinen ist unabhängig von der Höhe unzulässig.
- Im Ausland kann je nach Situation des Partnerlandes eine niedrigere Grenze als 35 EUR angemessen sein. Hierüber entscheidet die Landesdirektion im Einklang mit dem nationalen Recht.
- Ein unzulässiges Geschenk/Vorteil ist zurückzuweisen oder zurückzugeben, sofern dem nicht das Gebot der Höflichkeit nach ortsüblichen Gepflogenheiten in erheblichem Umfang entgegensteht.
- Bei der Annahme einer Bewirtung/Einladung ist sicherzustellen, dass diese einen angemessenen Umfang nicht überschreitet und kein Eindruck einer unbilligen Beeinflussung entstehen kann.
- Eine einmalige Bewirtung im Wert bis zu 35 EUR für Speisen und Getränke gilt grundsätzlich als angemessen. Bei wiederholten oder höherwertigen Einladungen kann der Eindruck einer unbilligen Beeinflussung entstehen, daher ist die Geschäftsleitung (soweit möglich vorab, ansonsten nachträglich) zu informieren. Die Geschäftsleitung entscheidet, ob die Einladung oder potenzielle künftige Einladungen angenommen werden dürfen.
- „Mitarbeiter*innen-Rabatte“ durch Dritte sind nur zulässig, solange sie der gesamten Belegschaft in gleichem Umfang gewährt werden. Ist ein Rabatt geeignet geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen, so ist er unzulässig.

- Reisekosten und/oder Teilnehmergebühren im Rahmen von Geschäftsreisen von Beschäftigten dürfen durch Dritte nur entsprechend der in den Reisekostenrichtlinien geregelten Vorgaben übernommen werden.
- Sind die einschlägige nationale Rechtslage oder spezielle Vorgaben von Zuschussgebern bzw. Kooperationspartnern strenger als diese Regel, so gilt die strengere Regelung.
- Im Zweifelsfall ist von der Annahme von Geschenken oder Vorteilen abzusehen.

3. Umgang mit persönlichen Interessenkonflikten und finanziellen Verbindungen

Die Beschäftigten stellen einen angemessenen Umgang mit Interessenkonflikten sicher. Das bedeutet konkret:

- Liegt ein Interessenkonflikt vor oder zeichnet er sich ab, so machen die Beschäftigten diesen gegenüber der Geschäftsführung transparent.
- Ergibt sich ein Interessenkonflikt aus finanziellen Beteiligungen oder persönlichen Verbindungen zu Projekt-, Geschäftspartnern, Wettbewerbern (auch jeweils deren Organen oder Angestellte) oder Zielgruppen, so informieren die Beschäftigten die Geschäftsführung. Dies gilt auch dann, wenn eine derartige Verbindung zu den Beschäftigten nahestehenden Personen besteht.
- Die Information der Geschäftsführung ist unverzüglich bei Kenntnis der Geschäftsanbahnung / des potenziellen Interessenkonflikts vorzunehmen.
- Beschäftigte und Geschäftsführung stellen sicher, dass Personen, die einem solchen Interessenkonflikt unterliegen, keinen Einfluss auf damit zusammenhängende geschäftliche Entscheidungen haben. Sie dürfen z.B. nicht an Entscheidungen in betreffenden Vergabeverfahren, bei Vertragsverhandlung und -erstellung sowie bei Leistungsabnahme mitwirken.
- Dabei achten Beschäftigte und Geschäftsführung darauf, dass auch kein Anschein eines unzulässigen Einflusses entsteht.

4. Einschaltung der Integritätsberatung und Hinweisgebersystem

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, bei Hinweisen über mögliche Verstöße gegen die „Grundsätze integren Verhaltens (GIV)“ oder bei Verdacht auf eine Straftat im geschäftlichen Kontext (z.B. Betrug, Untreue, Unterschlagung, Urkundenfälschung) die Geschäftsführung einzuschalten.

Sofern Beschäftigte eine Compliance-relevante Schwachstelle identifizieren, melden sie diese an die Geschäftsführung.