

NAK-karitativ e.V.

# Richtlinie gegen Korruption und Interessenskonflikte

Dortmund, 2. Juni 2023, 1. Auflage

## Inhalt

Einleitung .....	3
Ziele.....	3
Geltungsbereich .....	3
Definition.....	4
Prinzipien und präventive Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung.....	4
Verhaltensregeln .....	6
Beschwerdemechanismus, Ansprechperson und Hilfestellungen .....	9

## Einleitung

Korruption verletzt die Würde und die Rechte der Menschen und verhindert gesellschaftliche Entwicklungen. Betrug, arglose Täuschung, Veruntreuung von Geldern und zweckfremde Verwendungen von Projektgeldern entziehen den Projekten notwendige Ressourcen, die sie für die Umsetzung ihrer Arbeit und damit der Verwirklichung der jeweiligen Projektziele benötigen.

Die Vermeidung von Interessenkonflikten ist essenziell für die Bekämpfung von Korruption. Interessenskonflikte von Mitarbeitenden und Drittparteien können die Arbeit und das Ansehen von NAK-karitativ negativ beeinflussen. Zudem können durch Interessenskonflikte verschiedene Formen von korruptem Verhalten begünstigt werden.

## Ziele

Ziel der Richtlinie gegen Korruption und Interessenskonflikte ist es, Korruption zu bekämpfen und das Risiko von Korruption sowohl intern bei NAK-karitativ als auch bei unseren Partnerorganisationen im Rahmen der von NAK-karitativ geförderten bzw. (teil-) finanzierten Projekte und Programme zu minimieren. Die Richtlinie legt Verhaltensregeln für die Vermeidung und Bekämpfung von Korruption und Interessenskonflikten fest und wirkt damit präventiv.

Alle Gremienmitglieder, Mitarbeitenden und Partnerorganisationen von NAK-karitativ verpflichten sich dazu, auf potenzielle Korruptionsrisiken hinzuweisen und bei Verdachtsfällen oder konkreten Fällen von Korruption unmittelbar und nach den Vorgaben dieser Richtlinie angemessen zu agieren, zusätzlich achten sie darauf, persönliche und private Interessen von denen der Organisation zu trennen, um Entscheidungen unbefangen treffen zu können.

## Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle **Organe, Gremienmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeitende** von NAK-karitativ im Inland und Ausland, unabhängig von ihrer Vertragsart, dem Einsatzort oder Umfang ihres Beschäftigungsverhältnisses. In der vorliegenden Richtlinie werden diese Personen als Mitarbeitende bezeichnet.

Darüber hinaus muss diese Richtlinie auch von folgenden **Drittparteien** anerkannt werden oder es muss aus deren Leitlinien und Berichterstattung hervorgehen, dass sie (Organe, Gremien und Mitarbeitende), die Standards von NAK-karitativ erfüllen:

- Partnerorganisationen oder andere Unternehmen, Beauftragte oder einen Auftrag annehmende Personen, mit denen NAK-karitativ zusammenarbeitet
- Freiberuflich arbeitende Personen, beratende oder vermittelnde Personen die im Rahmen von Werk- oder Honorarverträgen mit NAK-karitativ zusammenarbeiten
- Freiwillig oder ehrenamtlich tätige Personen und Gruppen, die mit NAK-karitativ zusammenarbeiten
- Liefer- oder Dienstleistungsunternehmen, die mit NAK-karitativ zusammenarbeiten

In der Richtlinie werden diese Organisationen oder Personen als Drittparteien bezeichnet.

## Definition

### Definition Korruption

Unter Korruption verstehen wir den „Missbrauch anvertrauter Macht und anvertrauter Gelder für den privaten Nutzen“<sup>1</sup> und folgen damit der Definition von Transparency International, einer internationalen Organisation für Korruptionsbekämpfung und -eindämmung. Korruption ist dabei ein unsichtbares Phänomen, das immer mindestens zwei Akteure einschließt, die Täterin oder den Täter sowie den oder die Betroffene:n.<sup>2</sup> Korruption kann in aktiver und/ oder passiver Form erfolgen.

Zu Korruption gehören sowohl Betrug, arglistige Täuschung, Untreue, Unterschlagung, Schmiergelder, Bestechung, Bevorzugung und alle anderen zum Schaden der Organisation bzw. des Projekts vorsätzlich durchgeführten Handlungen, einschließlich der Manipulation von Projektanträgen, Finanzberichten und anderen Dokumentationsformen, als auch die zweckfremde Mittelverwendung, die immer dann gegeben ist, wenn die Mittel für andere als die genehmigten Zwecke verwendet werden.

### Definition Interessenskonflikt

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn die unparteiische und objektive Ausübung der beruflichen Funktionen kompromittiert wird, durch familiäre oder emotionale Hintergründe sowie wirtschaftliche oder andere Interessen, z.B. in Bezug auf Partner:innen, Bewerber:innen, Bieter:innen oder Auftragnehmer:innen. Wenn Interessenkonflikte nicht identifiziert werden, und in angemessener Weise mit ihnen umgegangen wird, können sie sich zu Korruption entwickeln, die jederzeit zu vermeiden ist. Ein Interessenkonflikt liegt auch vor, wenn Mitarbeitende oder Drittparteien

- ihre Arbeitsposition nutzen können, um persönlichen Gewinn oder Nutzen zu erzielen;
- ihre Tätigkeiten (sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb der Arbeit) im Widerspruch zu den Interessen der Organisation stehen;
- oder ihre Tätigkeiten ihnen einen unverhältnismäßigen Vorteil verschaffen können, der im Widerspruch zu den Grundsätzen des freien wirtschaftlichen Wettbewerbs steht;

Das persönliche Interesse der Mitarbeitenden und Drittparteien umfasst alle Vorteile für sie selbst, ihre Familien, Verwandte und Freunde. Dies gilt auch für Personen oder Organisationen, mit denen sie geschäftliche oder politische Beziehungen unterhalten oder unterhalten haben.

## Prinzipien und präventive Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung

Die folgenden Prinzipien und Instrumente sind für eine effektive Prävention und Bekämpfung von Korruption essenziell. Alle Mitarbeitenden müssen diese Grundsätze einhalten und bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben entsprechend handeln. Das fordern wir auch von unseren Drittparteien ein.

---

<sup>1</sup> Transparency International Deutschland e.V., online unter: <https://www.transparency.de/ueber-uns/was-ist-korruption/>

<sup>2</sup> Vgl. ebd., aufgerufen am 31.03.2020.

## **Transparenz und Rechenschaftspflicht**

Wir verpflichten uns zu höchsten Standards von Transparenz und Rechenschaft. Um das Korruptionsrisiko zu vermeiden und zu verringern, gilt für alle relevanten Entscheidungsprozesse, insbesondere in den Bereichen Finanzmanagement, Beschaffung und Personalmanagement, das Vier-Augen-Prinzip und das Prinzip der Funktionstrennung. Kann die Trennung von Funktionen aufgrund begrenzter Personalressourcen nicht vollständig durchgeführt werden, so ergreifen wir ausgleichende Kontrollmaßnahmen. Für alle relevanten Prozesse, Entscheidungen, Finanzströme und Mittelverwendungen führen wir eine transparente und nachvollziehbare Dokumentation und Berichterstattung. Relevanten Drittparteien gewährleisten wir den Zugang zu Informationen und Dokumentationen für Audit- und Kontrollzwecke.

## **Risikoanalyse und -bewertung**

Ein wesentlicher Schritt bei der Bekämpfung von Korruption ist das Bewusstsein dafür, wo und wie Korruption auftreten kann. Ein klares Verständnis der Korruptionsrisiken ist für die Einleitung und Etablierung wirksamer Präventionsmaßnahmen entscheidend. Daher müssen wir die Bewertung von Korruptionsrisiken im Rahmen des gesamten Risikomanagementprozesses von NAK-karitativ durchführen. Aufgrund unseres Geschäftsmodells, bei dem ein Großteil der Aufwendungen im Ausland anfällt, sind neben den Risiken in der Geschäftsstelle und Projektkoordination weitere potenzielle Korruptionsrisiken im Ausland zu beachten. Zu den Risiken zählen insbesondere Doppelfinanzierungen durch Partnerorganisationen, die Beschaffung von Dienstleistungen bzw. Vergabe von Aufträgen an externe Dienstleister sowie eine intransparente Auswahl von Begünstigten. Alle Mitarbeitenden führen daher eine Analyse der Korruptionsrisiken in ihren Einsatzgebieten und spezifischen Kontexten durch, um besonders korruptionsanfällige Tätigkeitsbereiche zu identifizieren. Auf Grundlage der Ergebnisse der Risikobewertung entwickeln wir angemessene Risikominderungsmaßnahmen und setzen diese um. Dazu gehören auch Verfahren und angemessener Kontrollmechanismen zur Reduzierung von potenziellen oder festgestellten Risiken. Diese überwachen wir im Hinblick auf ihre Angemessenheit und Effizienz und analysieren diese regelmäßig.

## **Prinzip der gebührenden Sorgfalt bei Auswahl, Einschätzung und Bewertung von Mitarbeitenden und Drittparteien**

Das Konzept der „Gebührenden Sorgfalt“ („Due Diligence“) beinhaltet eine professionelle, sorgfältige und gründliche Ausführung der Arbeitsaufgaben, welche weit über den Minimalaufwand hinausgeht. Gebührende Sorgfalt ist insbesondere bei der Auswahl von Mitarbeitenden für besonders korruptionsgefährdete Tätigkeitsbereiche erforderlich. Das Korruptionsrisiko, das mit der Aufnahme von Partner- oder Vertragsvereinbarungen mit anderen Organisationen oder Unternehmen verbunden ist, ist sorgfältig zu prüfen und bei laufenden Vertragsverhältnissen ist diese Prüfung regelmäßig zu wiederholen. Dazu gehört auch eine Bewertung, ob diese Organisationen über Richtlinien und Verfahren verfügen, die mit den hier vorliegenden Richtlinien und Vorschriften vereinbar sind. Anti-Korruptionsklauseln sind in alle Partner- und Beschaffungsverträge einzuarbeiten.

## **Verbreitung und Kommunikation**

Wir stellen eine wirksame interne und externe Kommunikation dieser Richtlinie zur Betrugs- und Korruptionsbekämpfung und der darin enthaltenen Vorschriften und Verfahren sicher. Trainings- und Sensibilisierungs-Maßnahmen sind durchzuführen, um zu gewährleisten, dass die Mitarbeitenden und Drittparteien sich der potenziellen Risiken bewusst sind und Bescheid wissen, wie Korruption sie beeinflussen könnte, was sie tun sollen, wenn ihnen Bestechungsgelder oder andere Formen korrupter Handlungen angeboten werden und welche Konsequenzen Korruption mit sich bringen kann (siehe unten „Verhaltensregeln“ in dieser Policy). Wir stellen außerdem sicher, dass Zielgruppen und Begünstigte sowie andere relevante externe Stakeholder spezifischen Meldeinstrumente im Fall einer Korruption transparent sind.

## **Interne Kontrolle und Qualitätssicherung**

Die Umsetzung und Einhaltung von Anti-Korruptionsvorschriften und Kontrollmechanismen müssen als Bestandteil des gesamtorganisatorischen Risikomanagements, der internen Kontrolle und Qualitätssicherungsprozesse überwacht werden. Es liegt in der Verantwortung des zuständigen Leitungs- und Führungspersonals sowohl in der Zentrale als auch in den Länderprogrammen, dafür Sorge zu tragen, dass wirksame Verfahren und Kontrollmechanismen vorhanden sind, umgesetzt und eingehalten werden. Dies kann auch externe Prüfungen durch unabhängige Rechnungsprüfer beinhalten.

## **Verhaltensregeln**

Wir beteiligen uns an keiner Form von Korruption, unabhängig ob diese zum eigenen Nutzen oder zum Nutzen Dritter führt (Freunde und Verwandte, Partnerorganisationen etc.). Das fordern wir auch von unseren Drittparteien ein. Wir verpflichten uns daher zur Einhaltung folgender Verhaltensregeln:

### **Missbrauch von Macht und Erpressung**

Der Gebrauch des Berufsstatus und der offiziellen Position zum privaten Gewinn ist streng verboten, d.h. es ist nicht erlaubt, unter Verwendung der offiziellen Position zu versuchen, eine Person oder Institution zu beeinflussen oder ihnen für private Ziele persönliche Vorteile anzubieten. Dem Vorstand und Führungskräften von NAK-karitativ ist es nicht erlaubt, ihre Macht dahingehend zu missbrauchen, von Mitarbeitenden persönliche Gefälligkeiten oder Dienstleistungen zu verlangen. Es ist untersagt, Eigentum, Einrichtungen, Dienstleistungen und finanzielle Ressourcen von NAK-karitativ für private Zwecke zu verwenden, außer in Ausnahmefällen und nach vorheriger Genehmigung durch die Führungskraft. Der Einsatz jeglicher Form von Erpressung zur Erlangung von Vorteilen ist strengstens verboten.

### **Betrug und Unterschlagung**

Betrug und Unterschlagung sind kriminelle Handlungen, und die Verwendung derartiger Methoden zum persönlichen oder beruflichen Vorteilsgewinn oder zur persönlichen Bereicherung sind daher strengstens verboten. Beispiele für Betrug und Unterschlagung sind Fälschung von Kosten oder Ausgaben, Fälschung von Dokumenten, unwahre Aussagen über Qualifikationen, Missbrauch von Macht oder Wissen, um Geld und/ oder Ausrüstung aus dem Büro abzuziehen, Missbrauch von Projektgeldern und dergleichen.

## **Bestechung**

Bestechung ist gesetzeswidrig und schadet dem fairen Wettbewerb und fairen Verfahren. Das Angebot oder die Annahme von Bestechungsgeldern in jedweder Form ist strengstens verboten. Beispiele für Bestechung sind Geld, Dienstleistungen oder Wertsachen von potenziellen Partnerorganisationen oder anderen Drittparteien zu erhalten, um mit ihnen Verträge abzuschließen, oder Geld, Dienstleistungen oder Wertsachen an Partnerorganisationen zu geben, um diese zu beeinflussen.

## **Bevorzugung von Familienangehörigen, engen Verwandten oder Freunden**

Die Begünstigung von Freunden, Familie oder anderen persönlichen Beziehungen bei der Einstellung von Mitarbeitenden, bei Beschaffungen, bei der Auswahl von Partnerorganisationen oder hinsichtlich der Leistung von humanitärer Hilfe oder Entwicklungsmaßnahmen ist nicht zulässig. Beispiele sind, eine Arbeitsstelle an Verwandte oder Bekannte auf Grundlage der persönlichen Beziehung, statt auf Grundlage von Qualifikation zu vergeben, oder Mitarbeitenden, die mit Personen des Führungspersonals verwandt sind, höhere Gehälter oder andere Vorteile zu gewähren.

Wenn mit Interessenkonflikten auf transparente Art und Weise umgegangen wird, kann es akzeptabel sein, Verwandte oder Freunde zu rekrutieren oder Verträge mit ihnen abzuschließen – vorausgesetzt, dass die Auswahl ausschließlich auf Qualifikation und objektiven Kriterien beruht und der Entscheidungsprozess transparent durchgeführt und sorgfältig dokumentiert wird.

## **Geschenke und Gastfreundschaft**

Das Angebot oder die Annahme – sei es direkt oder indirekt – von Geschenken, unverhältnismäßiger Gastfreundschaft oder anderer Gefälligkeiten, welche möglicherweise die Ausübung unserer Funktion oder die Pflichterfüllung beeinflusst oder NAK-karitativ auf andere Art und Weise Schaden zufügt, ist nicht gestattet. Geschenke sind definiert als Dienstleistungen, Reisen, Unterhaltung, materielle Dinge oder Gefälligkeiten und dergleichen. Sie können von kleinen Geschenken (z. B. Blumen oder Süßigkeiten) bis hin zu teurer Gastfreundschaft (z. B. Reisen) reichen. Übermäßige Geschenke und Gastfreundschaft können dazu dienen, korrupte Handlungen zu verdecken, welche dazu bestimmt sind, nicht ordnungsgemäßes Verhalten hervorzurufen.

Aus Gründen der gebräuchlichen Gastfreundschaft oder der Achtung lokaler Traditionen dürfen kleine Geschenke bis zu 40 Euro in Deutschland akzeptiert werden. Der Wert eines akzeptablen Geschenks variiert je nach Kontext der verschiedenen Länder, in denen NAK-karitativ tätig ist. Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, ein gesundes Urteilsvermögen zu zeigen und im Zweifelsfall die Führungskraft um Rat zu bitten. Eine Faustregel ist, dass ein Geschenk ein unabhängiges Urteil nicht beeinflussen sollte und dass angenommene Geschenke mit den Kolleginnen und Kollegen geteilt werden. Bargeldgeschenke sind stets und strikt abzulehnen.

## **Schmiergeldzahlungen**

Die Anti-Korruptionsgesetzgebung betrachtet Schmiergeldzahlungen als Bestechung. Das Angebot oder die Annahme von Schmiergeldzahlungen wird nicht toleriert. Bei Schmiergeldern handelt es sich in der Regel um inoffizielle Zahlungen, die geleistet werden zur Absicherung oder Beschleunigung von Routinetätigkeiten oder notwendigen Handlungen, auf die der Zahler des Schmiergeldes

rechtlichen oder anders begründeten Anspruch hat. Beispiele sind inoffizielle Zahlungen an den Zoll, um die Freigabe von eingeführten Waren zu beschleunigen, oder eine Schmiergeldzahlung, um eine NRO-Registrierung zu sichern oder zu beschleunigen. Jede Aufforderung zu einer solchen Zahlung ist zu melden und fließt in die entsprechende Analyse von (potenziellen) Korruptionsfällen ein.

### **Zahlungen unter Zwang**

Die Sicherheit von Mitarbeitenden, Drittparteien und anderen Stakeholdern darf niemals gefährdet werden, um dieser Richtlinie gerecht zu werden. Es mag Vorfälle geben, in denen Zahlungen getätigt werden müssen, um vor Verlust des Lebens, der Unversehrtheit oder der Freiheit zu schützen. Zahlungen unter solchen Umständen werden als "Zahlung unter Zwang" bezeichnet. Derartige Zahlungen oder Vorfälle sind der Geschäftsführung von NAK-karitativ als „Zahlung unter Zwang“ zu melden.

Zahlungen solcher Art, die jedoch wiederholt, systematisch oder als Teil der Durchführung der Geschäfte in einem Programm akzeptiert werden, werden nicht als „Zahlung unter Zwang“, sondern als Bestechung verstanden und stellen daher eine Verletzung dieser Richtlinie dar.

### **Interessenkonflikte**

Alle Mitarbeitenden von NAK-karitativ haben hinsichtlich individueller oder organisatorischer Interessenkonflikte wachsam zu sein. Besteht ein Interessenkonflikt, so ist er der oder dem direkten Vorgesetzten zu melden und angemessene Maßnahmen sind zu ergreifen.

Folgendes Verhalten von Mitarbeitenden oder Drittparteien ist untersagt:

- Nutzung der Funktion innerhalb von NAK-karitativ oder die Bezugnahme auf diese Funktion zum Zwecke des persönlichen Vorteils oder zum Nutzen Dritter;
- Treffen von vergaberechtlichen Entscheidungen durch Mitarbeitende oder Mitwirkende bei bestehendem Interessenkonflikt;
- Teilnahme an politischen Aktivitäten im Namen von NAK-karitativ, es sei denn, diese sind vom Vorgesetzten genehmigt;
- Teilnahme an Aktivitäten oder Mitgliedschaft in Organisationen, Allianzen und Verbänden deren Ziele und Tätigkeiten im Widerspruch mit den Zielen, Werten und der Reputation von NAK-karitativ stehen;

Tatsächliche oder vermeintliche Interessenkonflikte von Mitarbeitenden und Drittparteien sind umgehend zu beseitigen.

Folgendes Verhalten durch Mitarbeitende bedarf der vorherigen Abstimmung mit der Geschäftsführung und dem Vorstand:

- Mitgliedschaft in Organisationen, Verwaltungsräten oder Evaluationskomitees von Geberinstitutionen, von denen NAK-karitativ versucht, eine Finanzierung zu beantragen bzw. bereits eine Finanzierung erhält;
- Mitarbeit im Vorstand, Aufsichtsrat oder Beirat eines Wirtschaftsunternehmens, einer gemeinnützigen Organisation oder einer Stiftung in einem ähnlichen Geschäftsumfeld;
- Mitarbeit in Leitungs- oder Kontrollgremien von Partnerorganisationen;



- Besitz von oder Beteiligung in Unternehmen oder die Mitgliedschaft in Organisationen, die mit NAK-karitativ in Geschäftsbeziehung stehen (gilt auch für Familienmitglieder oder nahe Angehörige von NAK-karitativ-Mitarbeitenden);
- Durchführung von Geschäftsaktivitäten zugunsten Dritter, die den NAK-karitativ Tätigkeitfeldern gleichgelagert sind;
- Die Beschäftigung von Projektbeteiligten für private Dienstleistungen (z. B. Haushaltsführung) durch Mitarbeitende oder Drittparteien;
- Externe Beschäftigung (bspw. beim Lieferanten/Dienstleister) oder andere Aktivitäten außerhalb von NAK-karitativ, die im Widerspruch zu den Aktivitäten, Werten und der Reputation von NAK-karitativ stehen;
- Bezahlte Tätigkeit (Vorlesungen, Schulungen, öffentliche Vorträge) während der NAK-karitativ Arbeitszeit;
- Nutzung des Namens, Logos oder Fotos von NAK-karitativ;
- Das Eingehen von sexuellen Beziehungen zu Projektbeteiligten oder Vorgesetzten. NAK-karitativ rät nachdrücklich von solchen Beziehungen ab, da sie die Glaubwürdigkeit und Integrität der Arbeit von NAK-karitativ untergraben;

Falls die Beseitigung eines tatsächlichen oder vermeintlichen eigenen Interessenkonfliktes nicht möglich oder nicht gewollt ist, müssen Mitarbeitende und Drittparteien diesen Interessenkonflikt gegenüber folgenden Personen offenlegen:

- Mitarbeitende: Interessenkonflikte müssen gegenüber dem oder der direkten Vorgesetzten offengelegt werden;
- Mitgliedern der Vereinsorgane: Interessenkonflikte müssen gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden offengelegt werden;
- Drittparteien: Interessenkonflikte müssen dem jeweiligen Auftraggeber/ Projektleiter innerhalb von NAK-karitativ offengelegt werden;

Die konsultierte Person entscheidet im Dialog mit der meldenden Person das weitere Vorgehen. Zudem wird von ihr der Interessenkonflikt an die Ombudsperson weitergeleitet, die in diesen Fällen auch beraten kann.

## Beschwerdemechanismus, Ansprechperson und Hilfestellungen

Alle Hinweise und Beschwerden werden vertraulich behandelt. Mitarbeitende und Drittparteien sind aufgefordert, Bedenken und Verstöße gegen diese und andere Richtlinien unverzüglich zu melden.

**Erste Kontaktperson ist die oder der jeweilige direkte Vorgesetzte.**

Für externe Meldungen und Meldungen, die durch Mitarbeitende nicht durch den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte geklärt wurden oder nicht an diese oder diesen herangetragen werden können, stehen folgende Ansprechpersonen sowie Möglichkeiten für eine anonyme Kontaktaufnahme zur Verfügung:

Welches Anliegen kann vorgebracht werden?	Kontaktdaten/ Details
<b>Generelle Anfragen, allgemeine Beschwerden und Verbesserungsvorschläge,</b> die im Zusammenhang mit dieser Richtlinie stehen.	NAK-karitativ e.V. Vertraulich: Feedback Kullrichstraße 1 44141 Dortmund Geschäftsführung: <a href="mailto:ceo@nak-karitativ.de">ceo@nak-karitativ.de</a> Feedback-Team: <a href="mailto:feedback@nak-karitativ.de">feedback@nak-karitativ.de</a>
<b>Jedwede Verstöße gegen Gesetze und den Verhaltenskodex,</b> insofern diese nicht mit dem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung geklärt werden konnten.	NAK-karitativ e.V. Vertraulich: Ombudsperson Kullrichstraße 1 44141 Dortmund <a href="mailto:ombudsperson@nak-karitativ.de">ombudsperson@nak-karitativ.de</a>
<b>Anonyme Meldungen</b> über jedwede Verstöße gegen Gesetze und den Verhaltenskodex, insofern diese nicht mit dem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung geklärt werden konnten.	Über das <a href="#">Hinweisgeberschutzsystem</a> können Meldungen anonym an NAK-karitativ abgegeben werden. Durch die Verschlüsselung der Kontaktdaten des oder der hinweisgebenden Person wird trotz Anonymisierung eine gegenseitige Kommunikation möglich, die dazu beitragen kann wichtige Informationen auszutauschen. Link zum System: <a href="https://nak-karitativ.share-a-hint.com/">https://nak-karitativ.share-a-hint.com/</a>

*Compliance Organisation*

Die Anlaufstellen für Compliance und Kinderschutz dürfen nicht dazu missbraucht werden bewusst unwahre oder verleumderische Hinweise abzugeben. Solche Meldungen können nicht nur zivil-, sondern auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Die Ombudsperson geht jedem Hinweis und Verdacht auf unlauterem Verhalten nach. Jede Meldung wird dabei mit größtmöglicher Vertraulichkeit und höchster Sorgfalt behandelt. Hat die Untersuchung ein Fehlverhalten belegt, werden geeignete Maßnahmen geprüft. Dabei gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, um geeignete und angemessene Konsequenzen zu finden.

Diese Richtlinien tritt mit Wirkung zum 02.06.2023 in Kraft.

Für den Vorstand von NAK-karitativ e.V.:

gez. Jörg Leske

gez. Sabine Müller

---

**Jörg Leske**

Vorsitzender

---

**Sabine Müller**

Mitglied des Vorstandes