Anti-Korruptions-Richtlinie der

SAUTER FEINMECHANIK GMBH

Anti-Korruptions-Richtlinie der Sauter Feinmechanik GmbH

I. KORRUPTION VERMEIDEN UND BEKÄMPFEN

In vielen Ländern ist Korruption allgegenwärtig. Das ist jedoch keine Rechtfertigung dafür, selbst auch korrupt zu sein. Dass man bestimmte Dinge immer schon so gehandhabt hat, und dass es andere auch so machen, ist gleichfalls inakzeptabel.

Ziel muss es sein, das Unternehmen durch Qualität, Innovation, Kostenbewusstsein und Integrität voranzubringen. Korruption hat hier keinen Platz, auch wenn dies bedeutet, dass möglicherweise Aufträge entgehen. Dessen ist sich die Geschäftsleitung durchaus bewusst und nimmt dies in Kauf. Die Geschäftsleitung der Sauter Feinmechanik GmbH ist entschlossen, Korruption zu vermeiden und zu bekämpfen. Es wird nicht zugelassen, dass das Fehlverhalten eines einzelnen Mitarbeiters die Existenz oder die Reputation der Gruppe gefährdet. Korruption verstößt gegen unsere Interessen.

Um die Sauter Feinmechanik GmbH zu schützen, ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption beizutragen. Diese weltweit gültige Richtlinie hat den Zweck, Sie für das Thema Korruption zu sensibilisieren und gibt eine Handlungsanweisung, wie Korruption vermieden werden soll.

II. WAS VERSTEHT MAN UNTER KORRUPTION?

Korruptes Verhalten wird rechtlich einheitlich definiert. Es umfasst in Abhängigkeit von der jeweils betrachteten Rechtsordnung bestimmte Straftatbestände, die nachfolgend in einer vereinfachten, dafür aber verständlichen Form dargestellt werden. Korruptive Verhaltensweisen sind dadurch gekennzeichnet, dass jemand eine ihm anvertraute dienstliche Stellung zur Erzielung eines privaten Vorteils missbraucht oder dies beabsichtigt.

1. Bestechung und Bestechlichkeit

Der Begriff Bestechung bezieht sich auf die Person des „Gebenden", während Bestechlichkeit den Vorgang aus Sicht des „Nehmenden" beschreibt. Umgangssprachlich spricht man hier auch vom „Schmieren" bzw. „sich schmieren lassen". Unter Bestechung verstehen wir das Anbieten oder Gewähren eines persönlichen Vorteils, um eine sachwidrige Entscheidung des Begünstigten bei dienstlichen Entscheidungen hervorzurufen oder zu fördern. Unter Bestechlichkeit ist dann spiegelbildlich das Verlangen oder Annehmen eines persönlichen Vorteils für das sachwidrige Vornehmen oder Nichtvornehmen einer dienstlichen Handlung zu verstehen.

Es kommt hierbei nicht auf den beteiligten Personenkreis an. Derartige Delikte werden typischerweise zwar härter bestraft, wenn Mitarbeiter staatlicher Stellen wie z.B. Beamte oder Behördenmitarbeiter beteiligt sind. Dies ändert aber nichts daran, dass solche Verhaltensweisen regelmäßig auch in der Privatwirtschaft bzw. ohne Beteiligung von staatlichen Stellen bestraft werden.

Bestechungsdelikte setzen nicht in jedem Fall voraus, dass es zu wirtschaftlichen Vor- und Nachteilen kommt. Es kann ausreichen, dass solche nur denkbar sind, z.B. wenn der Bestochene für den persönliche Vorteil „lediglich" Betriebsinterna preisgibt.

Darüber hinaus spielt es regelmäßig keine Rolle, ob und in welchem Umfang Bestechungsdelikte verschleiert werden, z.B. durch die Einbindung von „unverdächtigen" Dritten (z.B. Ehepartner, Verwandte, Bekannte), die vorgeschaltet bzw. in den Zahlungsfluss als Mittelsperson eingebunden werden. Entsprechendes gilt für Tarnfirmen oder eine nur mittelbare Begünstigungen über zwischengeschaltete Gesellschaften.

Die Praxis zeigt, dass diese Delikte jedenfalls nach einer gewissen Zeit „doch" aufgedeckt werden. Dieses liegt unter anderem daran, dass meist mehrere Personen in die Vorgänge eingebunden sind.

2. Untreue

Unter dem Begriff Untreue sind Straftatbestände zu verstehen, die schadensverursachende Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit dem Betreuen von fremdem Vermögen sanktionieren. Ihnen kommt im Wirtschaftsleben deshalb eine zentrale Bedeutung zu, weil hier sehr häufig Personen über fremdes Vermögen – nämlich das Unternehmensvermögen – entscheiden und verfügen.

Die Rechtsordnung erwartet, dass die Verantwortlichen mit fremden Vermögen sorgsam umgehen. Hierzu gehört nicht nur das Beachten von Gesetzen, sondern etwa auch das Einhalten von unternehmensinternen Richtlinien, Prozessen und Freigabeerfordernissen. Untreue kann darüber hinaus im Zusammenhang mit Bestechungsdelikten eine Rolle spielen, weil es auch hier häufig zu schadensverursachenden Pflichtverletzungen von vermögensbetreuungspflichtigen Personen kommt.

3. Steuerstraftaten

Schmiergelder können nicht als Betriebsausgaben abgezogen werden. Wird dies dennoch gemacht, so stehen Steuerstraftatbestände im Raum. Auch bei Vorteilszuwendungen anderer Art (Spenden, Werbegeschenke, ungewöhnliche Einladungen, Berater- oder Vermittlerhonorare etc.) ist zu prüfen, ob diese Aufwendungen steuerlich abzugsfähig sind.

Bestimmte Zahlungsvorgänge – z.B. Zahlungen an Personen in niedrig besteuerte oder in sonstiger Weise verdächtige Länder oder an Personen von unklarer oder zweifelhafter Identität – werden im Rahmen von Betriebsprüfungen regelmäßig geprüft. Liegen keine plausiblen Erklärungen zu Anlass und Grund der Zahlung vor, muss neben Steuernachzahlungen auch damit gerechnet werden, dass der Vorgang Strafverfolgungsbehörden übermittelt wird. Erfolgen entsprechende Zahlungen über „schwarze Kassen", kann es zu einem Strafverfahren wegen Untreue kommen.

Steuerdelikte lassen sich heute – anders als früher – nicht nur einfacher nachverfolgen, sondern auch grenzüberschreitend aufklären. Sie werden auch deutlich konsequenter verfolgt und härter bestraft als in der Vergangenheit. Ferner sind die Grenzen für nicht bzw. nicht korrekt abgeführte Steuern, die zu Freiheitsstrafen ohne Bewährung führen, im Bereich von Unternehmenssteuern vergleichsweise schnell erreicht.

4. Sanktionen bei Verstößen gegen die vorgenannten Delikte

Für Mitarbeiter, die in vorgenannte Delikte involviert sind, bestehen erhebliche persönliche Strafandrohungen, die vom Einzelfall und der betroffenen Rechtsordnung abhängen. Neben Geldstrafen kommen auch langjährige Haftstrafen in Betracht. Zum Teil sind neben der Bestrafung des Mitarbeiters auch Geldbußen für das Unternehmen selbst vorgesehen. Ferner sind indirekte Nachteile wie der Ausschluss des Unternehmens von Aufträgen oder Ausschreibungen möglich. Zudem verliert der betroffene Mitarbeiter oft auch seinen Arbeitsplatz.

Korruption kann darüber hinaus Geschäftsbeziehungen zu Banken und Versicherungen gefährden. Zudem besteht das Risiko des Verfalls des mit der Korruption erlangten Umsatzes, d.h. dem Unternehmen wird das aus dem Auftrag Erlangte wieder entzogen. Hinzu kommen erhebliche Imageschäden, wenn derartige Fälle an die Öffentlichkeit gelangen.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die Verfolgung derartiger Straftaten auch von ausländischen Behörden ausgehen kann, was insbesondere mit einer Festsetzung bzw. Verhaftung bei der Einreise in entsprechende Länder verbunden sein kann. Ausländische Staaten sehen oft deutlich weitergehende Regelungen vor, insbesondere Straffolgen und sonstigen Rahmenbedingungen können bedeutend anders sein (z. B. Zustand von Hafteinrichtungen, Umgang der Strafverfolgungsbehörden mit Verdächtigen, drakonische Strafen etc).

III. REGELN DER SAUTER FEINMECHANIK GMBH ZUR VERMEIDUNG VON KORRUPTION

Die vorstehende Darstellung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Es geht vielmehr darum, ein Gefühl zu vermitteln, was unter Korruption zu verstehen ist. Im Folgenden finden Sie unsere Regeln zur Vermeidung von Korruption.

1. Allgemeine Vorgaben

a) Sensibilität für und Verbot von Korruption; Mitteilungspflicht

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, insbesondere den im Einkauf und Vertrieb tätigen Kollegen, dass sie das mit Korruption verbundene Risiko kennen, ein Gefühl für entsprechende Vorgänge haben und sich weder aktiv noch passiv an Korruptionssachverhalten beteiligen. Hierzu gehört auch ein Gefühl für Korruption vorbereitende Verhaltensweisen.

Wir verlangen, dass jeder, der für die Sauter Feinmechanik GmbH tätig ist, jedweden Versuch korrupten Verhaltens Dritter zurückweist. Etwas anderes ist allenfalls im Fall von Gefahr für Leib, Leben oder Freiheit denkbar.

Korruptionsversuche Dritter oder Informationen über korruptes Verhalten sind dem Vorgesetzten mitzuteilen. Wir erwarten zudem, dass Zweifelsfälle mit dem Vorgesetzten besprochen werden.

b) Beachtung sonstiger Unternehmensrichtlinien

Wir haben eine Reihe von unternehmensinternen Richtlinien und Prozessen eingeführt, die auch korruptionshemmende Wirkung haben. Hierbei handelt es sich z.B. um das Vier-Augen-Prinzip, die Unterschriftenregelung, die Verpflichtungserklärung, die Implementierung und Durchführung eines internen Kontrollsystems, die Einkaufsrichtlinie oder die Zugangsberechtigungen insbesondere IT-Systemen. Diese Vorgaben gelten neben dieser Richtlinie und sind zwingend zu beachten.

c) Entscheidungshilfe

Daneben gelten folgende Fragen als Entscheidungshilfe für den Einzelfall:

- Ist mein Verhalten legal?
- Befinde ich mich in einem Interessenkonflikt bzw. handle ich – statt im Interesse des Unternehmens – gleichzeitig auch in meinem eigenen Interesse oder im Interesse eines Dritten?
- Verhalte ich mich im Interesse des Unternehmens?
- Entspricht das von mir geforderte Verhalten meinen Werten?
- Entspricht mein Verhalten den Unternehmenszielen und dem Code of Conduct der Sauter Feinmechanik GmbH?
- Dürfen meine Kollegen oder meine Vorgesetzten von meinem Verhalten erfahren?

- Würde ich mich für mein Verhalten in die Verantwortung nehmen lassen wollen?

Wird eine der vorgenannten Fragen verneint oder bestehen Zweifel, ob eine der vorstehenden Fragen mit Nein beantwortet werden muss, ist der Vorgesetzte sowie ggf. die zuständige Zentralstelle in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.

d) Korruptionsprävention im Rahmen der Mitarbeiterführung

Vermeidung von Korruption ist vor allem auch eine Aufgabe für Vorgesetzte und Führungskräfte:

- Vermeidung der Bündelung von zu vielen Kompetenzen bei einer Person
- Mehr-Augen-Entscheidungen
- Aufgabentrennung, insbesondere im Zusammenhang mit Geldzahlungen

- Vermeidung von Interessenkonflikten und persönlichen Näheverhältnissen
- Einholen von Alternativangeboten, ggf. durch eine andere Person
- Blick für Auffälligkeiten – z.B. Unabkömmlichkeit einer Person für bestimmte Handlungen, Nichtgewähren von Einblick einer Person in die von ihr vorgenommenen Handlungen, unangemessener Lebensstil

2. In der Praxis häufig vorkommende Konstellationen

a) Geschenke, Einladungen und sonstige Sachzuwendungen an Kunden

aa) Sachzuwendungen oder andere persönliche Vorteile an Mitarbeiter eines anderen Unternehmens, insbesondere Geschenke, Einladungen zu Veranstaltungen, Bewirtungen oder Beherbergungen sind zulässig, wenn und soweit sie nach den Richtlinien des anderen Unternehmens zulässig und im Einzelfall sozial angemessen sind. Die steuerlichen Vorgaben sind zu berücksichtigen.

bb) Vor allem bei Automotive-Kunden ist festzustellen, dass diese ihren Mitarbeitern Sachzuwendungen jeglicher Art und Höhe verbieten. Dies ist zu beachten.

cc) Im Übrigen dürfen die konkreten Umstände des Einzelfalls nicht den Eindruck erwecken, vom Leistungsempfänger werde eine bestimmte Gegenleistung erwartet. Hierbei kommt es auf die folgende Aspekte an:

- Was ist der Anlass für die Zuwendung?
  Es muss immer einen sachlichen begründbaren Umstand für die Zuwendung geben

- Welcher Wert wird zugewendet?
  Je höher der Wert, desto kritischer ist die soziale Angemessenheit zu hinterfragen

- Wem wird der Wert zugewendet?
  Zuwendungen haben immer an die Person zu erfolgen, die begünstigt werden soll. Mittelbare Zuwendungen über Dritte sind unzulässig.

- In welchem Umfang bzw. mit welcher Häufigkeit?
  Je häufiger die Zuwendungen vorkommen und je losgelöster die Zuwendungen von konkreten Anlässen sind, desto kritischer sind diese zu hinterfragen. Einen konkreten Anlass stellt z.B. ein Essen nach einer geschäftlichen Besprechung oder ein allgemein gefeiertes Fest in einem bestimmten Kulturkreis (z.B. Weihnachten) dar.

- Welche Position hat der Empfänger?
  Angemessenheit der Zuwendung hängt auch von der Position des Empfängers ab.

- Ist die Sachzuwendung sozial üblich bzw. geboten?

- Wie wird die Zuwendung ausgeführt?
  Zuwendungen müssen immer offen und über die Geschäftsanschrift des Zuwendungsempfängers erfolgen. Eine heimliche oder verschleiernde Vorgehensweise – z.B. über die Privatanschrift des Zuwendungsempfängers – ist unzulässig.

- Gibt es allgemeine Festlegungen in der betroffenen Firma?

Diese haben Vorrang und sind einzuhalten.

dd) Ohne Zustimmung der jeweiligen lokalen Geschäftsführung unzulässig sind

- die Auszahlung von Barbeträgen oder Durchführung von Geldüberweisungen an eine für den Kunden tätige und mit uns in keiner Geschäftsbeziehung stehende Person (z.B. Mitarbeiter); entsprechendes gilt für Sachzuwendungen, die unmittelbar in Bargeld umgewandelt werden können;

- Geschenke oder Sachzuwendungen, gleich wie hoch der Wert ist, an die Privatadresse einer für den Kunden tätigen Person (z.B. Mitarbeiter);

- Zuwendungen an Dritte, gleich wie hoch der Wert ist, mit dem Auftrag der Weiterreichung an eine für Kunden tätige Person (z.B. Mitarbeiter).

b) Geschenke, Einladungen und sonstige Sachzuwendungen von Lieferanten

Neben der vorrangig geltenden Einkaufsrichtlinie der Sauter Feinmechanik GmbH gelten die vorstehenden, für das Verhältnis zum Kunden maßgeblichen Richtlinien, umgekehrt auch einkaufsseitig.

c) Zuwendungen an Mitarbeiter von Behörden und staatlichen Einrichtungen

Im Falle von Behördenvertretern oder staatlichen Einrichtungen bzw. Unternehmen ist davon auszugehen, dass jede Zuwendung unmittelbar an einen Mitarbeiter, gleich welcher Art, gleich welchen Wertes, entweder unzulässig oder aber nicht opportun ist. Geld- oder Sachzuwendungen an öffentliche Einrichtungen bedürfen einer gesetzlichen Grundlage.

d) Spenden und Sponsoring

Spenden und Sponsoring bedürfen in jedem Fall der vorherigen Zustimmung der lokalen Geschäftsführung.

e) Umgang mit Beratern und Vermittlern

Berater und Vermittler tauchen häufig in Korruptionssachverhalten auf. Es gelten deshalb folgende Regeln:

- Die Herkunft und Reputation des Beraters oder Vermittlers muss hinreichend aufgeklärt und dokumentiert werden. Es müssen vollständige Geschäfts- und Kontaktdaten vorliegen.

- Es sollte nur mit Personen zusammengearbeitet werden, deren geschäftliche Existenz durch einen Eintrag in einem staatlichen Register (z.B. Handelsregister) nachgewiesen werden kann.

- Die Zusammenarbeit sollte auf einer dokumentierten Grundlage beruhen; die Leistungen müssen klar beschrieben sein.

- Der aus der Leistung von Sauter Feinmechanik gezogene Nutzen muss für Dritte nachvollziehbar dokumentiert und für Dritte zugänglich abgelegt werden.

- Die Leistungen müssen in nachvollziehbarer Form (Datum und Art der Tätigkeit, Dauer, Stundensatz) abgerechnet werden.

- Barzahlungen sind unzulässig. Vorschusszahlungen sind zu vermeiden.

- Zahlungsempfänger und Leistungserbringer müssen übereinstimmen. Der Sitz des Leistungserbringers und der Sitz der Bank sollten identisch sein.

IV. ZUWIDERHANDLUNGEN

Die vorstehend beschriebenen Regeln sind für uns alle, Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter, verbindlich. Die Geschäftsleitung wird ein hiervon abweichendes Verhalten weder tolerieren noch fördern.

Mitarbeitern, die uns in sachlicher Form einen Verstoß melden oder Zweifel artikulieren, werden hieraus keine Nachteile entstehen. Mitarbeiter, die gegen unsere Verhaltensgrundsätze und Richtlinien verstoßen, müssen nach Prüfung des jeweiligen Einzelfalls mit angemessenen Reaktionen oder Sanktionen rechnen, was – neben staatlichen Sanktionen wie Geld- und Haftstrafen – bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen kann.

Wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, um unklare oder offene Punkte zu klären.

Anti-Korruptions-Richtlinie der Sauter Feinmechanik GmbH

Das Leistungsspektrum aus der Denkfabrik

SAUTER

Metzingen, den 17.04.2019
Die Geschäftsleitung

Michael F. Rudloff
Geschäftsführung

Felix Schöller
Leitung Vertrieb u. Kundendienst

Thomas Eggers
Leitung Finanzen u. Controlling

Manfred Leibfarth
Leitung Einkauf u. Beschaffung

Martin Töpler
Leitung Personal

Günther Hacker
Leitung Qualität

Andy Schäfer
Leitung Operations

Das Leistungsspektrum
aus der Denkfabrik

SAUTER

Sauter Feinmechanik GmbH

Carl-Zeiss-Strasse 7
72555 Metzingen

Tel.: +49 (0) 71 23 92 6 -0
E-Mail: info@sauter-feinmechanik.com

www.sauter-feinmechanik.com