

Ihre Partner für
Datenschutz,
Informationssicherheit &
Compliance



Falko Klages

Senior Berater Datenschutz | Berater Compliance

datenschutz nord GmbH

E-Mail fklages@datenschutz-nord.de

T +49 421 69 66 32-329



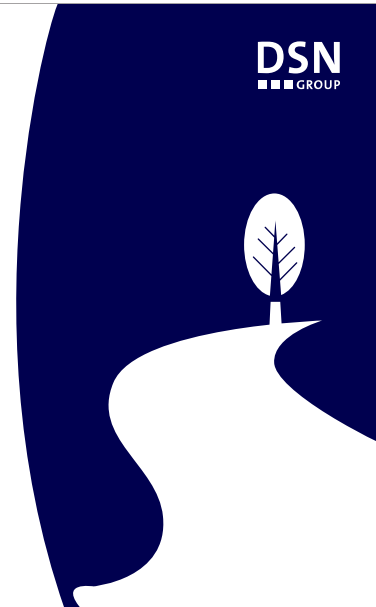
Hinweisgebersysteme

Nachhaltigkeit durch Prävention und Aufklärung

www.dsn-group.de

Agenda

- 1 CSR & Nachhaltigkeit
- 2 Prävention & Aufdeckung
- 3 Hinweisgebersysteme
- 4 Fazit

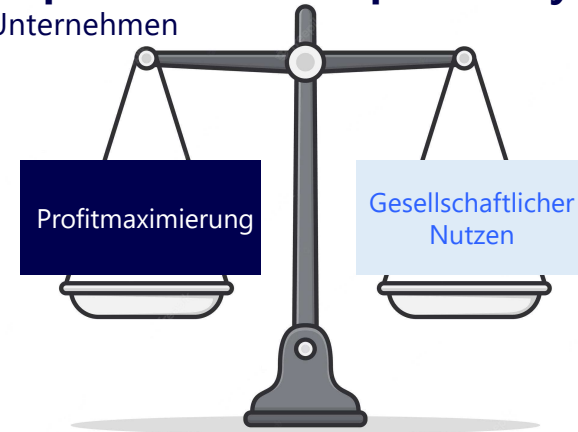


1.

CSR & Nachhaltigkeit

Was ist Corporate Social Responsibility?

Zweck von Unternehmen



Mitarbeiterzufriedenheit dient beidem.

Nachhaltigkeit in Compliance

- Gerichtet auf konsequente Einhaltung der rechtlichen Anforderungen
- Monitoring zukünftiger Rechtspflichten
- Nach anfänglicher Implementation möglichst geringe weitere Änderungen
- Nachvollziehbare, leicht flexible Strukturen
- Unter Berücksichtigung der jeweiligen Unternehmenskultur, Branche, u.s.w.
- Dient der jeweiligen Organisationen in ihren Zielen

Nachhaltigkeit durch CSR & ESG

- Nachhaltigkeit in Organisationen bedingt vor allem durch monetäre Faktoren
- Oftmals jedoch indirekte Maßnahmen
- Indirekte Maßnahmen können zunächst kontra-intuitive Investitionen sein

Nachhaltige Investitionen

Machtprediktikabilität



2.

Prävention, Aufdeckung

und der ganze Rest

DSN GROUP

Mitarbeiterzufriedenheit

Wichtigste Faktoren

1. Soziale Bindung & Unternehmenskultur
2. Gehalt
3. Selbstwirksamkeit
4. Nicht monetäre Anreize (z.B. öffentliche Anerkennung, flexible Arbeitszeiten, etc.)
5. Beziehung zur Geschäftsführung
6. Fortbildungsmöglichkeiten
7. Gutes Verhältnis von Pflichten & Verantwortung
8. Vereinbarkeit und Unterstützung mit Privatleben

Drei Säulen der Compliance

1. Prävention
 2. Aufdeckung
 3. (Reaktion)
- } Hinweisgeberkanäle

Prävention – gegen was?

Wesentliche Compliance-Risiken



1. Compliance-Verstöße (Rechtsverstöße, u.a.)
2. Insolvenz
3. Andere Krisen (Rohstoffknappheiten, Erforderliche Flexibilität und Agilität, etc.)

Fortune 500 Unternehmen investierten im Jahr 2016 ca. 15 Milliarden in Nachhaltigkeit!
Diesel-Abgasskandal: 2015

Präventionsparadox

Sichtbarkeit



1. Gute Arbeit ist nicht immer sichtbar!
2. Schlechte Arbeit leider auch nicht!

Organisationen sind auf Hinweise durch Meldende angewiesen:

- Ca. 43% der wahrgenommenen Verstöße in Organisationen sind auf Hinweise zurückzuführen
- Verfolgung von Verstößen bietet neben der Eindämmung von Bußgeldern, Reputationsverlust etc. die Möglichkeit, frühzeitig Verbesserungsbedarfe angehen zu können.

Möglichkeiten

für Prävention & Aufdeckung



- Interne Kommunikationswege (Gesellschafterversammlung, „Flurfunk“, etc.)
- Einschaltung externer Berater
- Ermittlungen durch Behörden
- U.v.m.
- Hinweisgebersysteme!



3.

Hinweisgebersysteme

Nachhaltige Wirkung

Wann melden Beschäftigte?



...wenn Wissen über einen Vorgang besteht und dieses Wissen nicht zu teilen als Belastung empfunden wird.

Mehr Meldungen, je höher die

1. Mitarbeiterzufriedenheit
2. Loyalität & Hingabe, Zustimmung zu Werten der Organisation („Affektive Bindung“)
3. Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
4. Position im Unternehmen
5. Qualität der gelebten ethischen Werte

Was melden Beschäftigte?



1. Was ermöglicht wird!
2. Bevorzugt: Klare Verstöße, die die Beschäftigten selbst bewerten konnten (schwieriger: vermutete Delikte)
3. Sachverhalte, die mit den Werten der jeweiligen Person divergieren

Wie melden Beschäftigte?

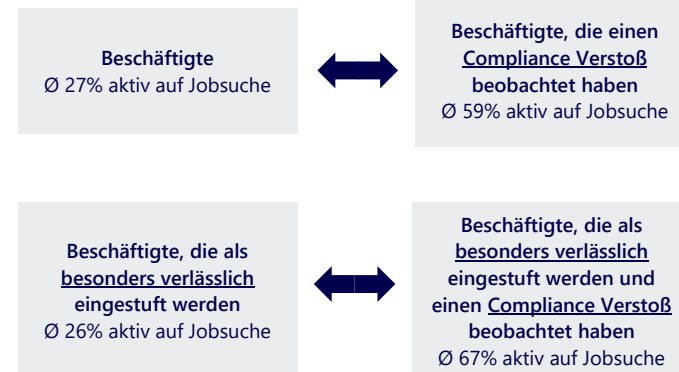


1. Bevorzugt informell, wenn entsprechende Vernetzung in der Organisation vorhanden
2. Extern, wenn Repressionen befürchtet werden

Vergaben von Sanktionen gegenüber Beschäftigten wirken sich nachteilhaft auf die Mitarbeiterzufriedenheit aus, wenn der Fall nicht nachvollziehbar beurteilt wurde!

Ergo: Je besser die Mitarbeiterzufriedenheit, desto besser die Prävention gegen Verstöße!

Statistiken



ca. 30% der Beschäftigten werden per anno Zeuge eines Compliance-Verstoßes.

Erkenntnisse

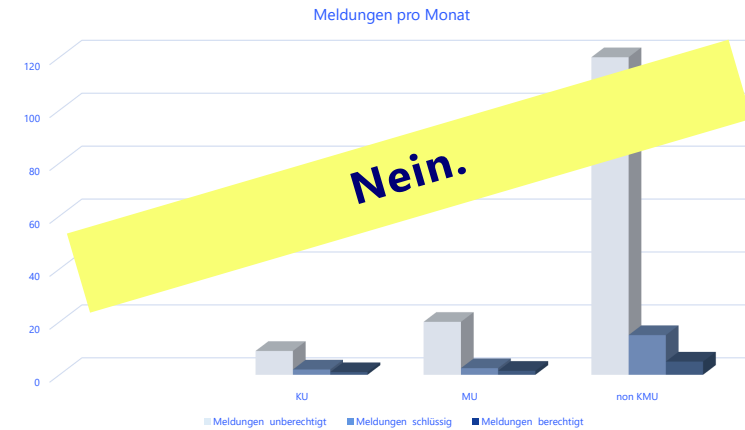
Pro 10% mehr Whistleblowing-Aktivität:

2% weniger Bußgelder!

1% weniger Kosten durch Gerichtsverfahren und Rechtsbeistände!

Kostenpunkt

Kostet der Meldekanal nicht mehr als die erhoffte Ersparnis?



Wie erreichen wir mehr Meldungen?

Konkrete Maßnahmen

Konzipierung des Hinweisgeberkanals
Hemmschwellen abzubauen!

Wahl bei der Implementierung, ob

1. nur intern oder auch extern kommuniziert,
2. nur Rechtsverstöße oder auch anderes, definiertes Fehlverhalten meldefähig,
3. anonyme Meldungen bearbeitet werden.

möglichst viele
**Anonyme Meldungen machen ca. 28% der
gesamten Meldungen aus!**

Fazit

4.

Teufelskreisen vorbeugen

Die Bilanz



Mitarbeiterfreundliche Hinweisgebersysteme lohnen sich:

1. Hinweisgebersysteme sind essentieller Teil eines funktionierenden Compliance-Systems und fördern Mitarbeiterzufriedenheit,
2. Mitarbeiterzufriedenheit verbessert Compliance und beugen auch anderen Krisen vor!
3. Eine Verbesserung der Compliance & Transparenz stellt regelmäßig einen Wettbewerbsvorteil dar, da Investoren bessere Einschätzungen treffen können.
4. Hinweisgebersysteme sind die letzte Verteidigungslinie vor der Öffentlichkeit: damit Vorgänge zuverlässig und nachhaltig intern gemeldet werden, muss auch die Unternehmenskultur stimmen!



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Fragen?

