

DIN ISO 37001

ICS 03.100.01; 03.100.02; 03.100.70

**Managementsysteme zur Korruptionsbekämpfung –
Anforderungen mit Leitlinien zur Anwendung (ISO 37001:2016)**

Anti-bribery management systems –
Requirements with guidance for use (ISO 37001:2016)

Systèmes de management anti-corruption –
Exigences et recommandations de mise en oeuvre (ISO 37001:2016)

Gesamtumfang 61 Seiten

DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse (NAOrg)

Inhalt

	Seite
Nationales Vorwort.....	4
Nationaler Anhang NA (informativ) Literaturhinweise	4
Vorwort	5
Einleitung	6
1 Anwendungsbereich.....	8
2 Normative Verweisungen	8
3 Begriffe	9
4 Kontext der Organisation	14
4.1 Verstehen der Organisation und ihres Kontextes	14
4.2 Verstehen der Erfordernisse und Erwartungen interessierter Parteien	14
4.3 Festlegen des Anwendungsbereichs des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung.....	15
4.4 Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung	15
4.5 Beurteilung von Korruptionsrisiko	15
5 Führung.....	16
5.1 Führung und Verpflichtung.....	16
5.1.1 Oberstes Organ.....	16
5.1.2 Oberste Leitung.....	16
5.2 Politik zur Korruptionsbekämpfung.....	17
5.3 Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse in der Organisation.....	18
5.3.1 Rollen und Verantwortlichkeiten.....	18
5.3.2 Compliance-Funktion für die Korruptionsbekämpfung	18
5.3.3 Delegierte Entscheidungsfindung	19
6 Planung.....	19
6.1 Maßnahmen zum Umgang mit Risiken und Chancen	19
6.2 Korruptionsbekämpfungsziele und Planung zu deren Erreichung	20
7 Unterstützung	20
7.1 Ressourcen.....	20
7.2 Kompetenz	21
7.2.1 Allgemeines	21
7.2.2 Personal	21
7.3 Bewusstsein und Schulung.....	22
7.4 Kommunikation	23
7.5 Dokumentierte Information.....	23
7.5.1 Allgemeines	23
7.5.2 Erstellen und Aktualisieren.....	24
7.5.3 Lenkung dokumentierter Information	24
8 Betrieb	25
8.1 Betriebliche Planung und Steuerung	25
8.2 Gebührende Sorgfalt.....	25
8.3 Finanzielle Steuerungen	25
8.4 Nicht-finanzielle Steuerungen	26
8.5 Verwirklichung von Steuerungen zur Korruptionsbekämpfung durch kontrollierte Organisationen und durch Geschäftspartner.....	26
8.6 Verpflichtungen zur Korruptionsbekämpfung.....	26

8.7	Geschenke, Einladungen, Spenden und ähnliche Vorteile	27
8.8	Umgang mit unzureichenden Steuerungen zur Korruptionsbekämpfung.....	27
8.9	Äußern von Bedenken	27
8.10	Untersuchung von und Umgang mit Korruption	28
9	Bewertung der Leistung.....	29
9.1	Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung.....	29
9.2	Internes Audit.....	29
9.3	Managementbewertung.....	30
9.3.1	Bewertung durch die oberste Leitung	30
9.3.2	Bewertung durch das oberste Organ.....	31
9.4	Bewertung durch die Compliance-Funktion für die Korruptionsbekämpfung.....	31
10	Verbesserung	32
10.1	Nichtkonformität und Korrekturmaßnahmen.....	32
10.2	Fortlaufende Verbesserung	32
Anhang A (informativ) Anleitung zur Verwendung dieses Dokuments		33
A.1	Allgemeines	33
A.2	Anwendungsbereich des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung.....	33
A.2.1	Eigenständiges oder integriertes Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung	33
A.2.2	Schmiergeld- und Erpressungszahlungen.....	33
A.3	Angemessen und verhältnismäßig.....	34
A.4	Beurteilung des Korruptionsrisikos	36
A.5	Rollen und Verantwortlichkeiten des obersten Organs und der obersten Leitung.....	38
A.6	Compliance-Funktion für die Korruptionsbekämpfung	38
A.7	Ressourcen.....	40
A.8	Einstellungsverfahren	40
A.8.1	Gebührende Sorgfalt (en: due diligence) gegenüber Personal.....	40
A.8.2	Leistungsprämien.....	41
A.8.3	Interessenkonflikte	41
A.8.4	Korruption des Personals der Organisation	41
A.8.5	Zeitpersonal oder Arbeiter	42
A.9	Bewusstsein und Schulung.....	43
A.10	Gebührende Sorgfalt (en: due diligence)	44
A.11	Finanzielle Steuerungen	46
A.12	Nicht-finanzielle Steuerungen	47
A.13	Verwirklichung des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung durch kontrollierte Organisationen und Geschäftspartner	48
A.13.1	Allgemeines	48
A.13.2	Kontrollierte Organisationen	49
A.13.3	Nicht-kontrollierte Geschäftspartner	49
A.14	Verpflichtungen zur Korruptionsbekämpfung.....	51
A.15	Geschenke, Einladungen, Spenden und ähnliche Vorteile	52
A.16	Internes Audit.....	54
A.17	Dokumentierte Information.....	55
A.18	Untersuchung von und Umgang mit Korruption	55
A.19	Überwachung	57
A.20	Planen und Verwirklichen von Änderungen am Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung.....	58
A.21	Amtsträger	58
A.22	Initiativen zur Korruptionsbekämpfung.....	59
Literaturhinweise.....		60

Nationales Vorwort

Dieses Dokument enthält die deutsche Übersetzung der Internationalen Norm ISO 37001:2016, die vom Projekt-Komitee ISO/PC 278, „Anti-bribery management systems“ erarbeitet wurde und nun unter die Zuständigkeit des Technischen Komitees ISO/TC 309 „Governance of organizations“ fällt. Die Sekretariate beider Komitees wurden bzw. werden von BSI (Vereinigtes Königreich) gehalten.

Das zuständige deutsche Normungsgremium ist der Arbeitsausschuss NA 175-00-01 AA „Governance und Compliance-Management“ im DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse (NAOrg).

Für die in diesem Dokument zitierten internationalen Dokumente wird im Folgenden auf die entsprechenden deutschen Dokumente hingewiesen:

ISO 9000	siehe DIN EN ISO 9000
ISO 9001	siehe DIN EN ISO 9001
ISO 14001	siehe DIN EN ISO 14001
ISO 19011	siehe DIN EN ISO 19011
ISO 19600	siehe DIN ISO 19600
ISO 22000	siehe DIN EN ISO 22000
ISO 26000	siehe DIN ISO 26000
ISO/IEC 17000	siehe DIN EN ISO/IEC 17000
ISO/IEC 27001	siehe DIN EN ISO/IEC 27001
ISO/IEC Guide 2	siehe DIN EN 45020

Nationaler Anhang NA (informativ)

Literaturhinweise

DIN EN 45020, *Normung und damit zusammenhängende Tätigkeiten — Allgemeine Begriffe*

DIN EN ISO 9000, *Qualitätsmanagementsysteme — Grundlagen und Begriffe*

DIN EN ISO 9001, *Qualitätsmanagementsysteme — Anforderungen*

DIN EN ISO 14001, *Umweltmanagementsysteme — Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung*

DIN EN ISO 19011, *Leitfaden zur Auditierung von Managementsystemen*

DIN EN ISO 22000, *Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit — Anforderungen an Organisationen in der Lebensmittelkette*

DIN EN ISO/IEC 17000, *Konformitätsbewertung — Begriffe und allgemeine Grundlagen*

DIN EN ISO/IEC 27001, *Informationstechnik — Sicherheitsverfahren — Informationssicherheitsmanagementsysteme — Anforderungen*

DIN ISO 19600, *Compliance-Managementsysteme — Leitlinien*

DIN ISO 26000, *Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung*

Vorwort

ISO (die Internationale Organisation für Normung) ist eine weltweite Vereinigung von Nationalen Normungsorganisationen (ISO-Mitgliedsorganisationen). Die Erstellung von Internationalen Normen wird normalerweise von ISO Technischen Komitees durchgeführt. Jede Mitgliedsorganisation, die Interesse an einem Thema hat, für welches ein Technisches Komitee gegründet wurde, hat das Recht, in diesem Komitee vertreten zu sein. Internationale Organisationen, staatlich und nicht-staatlich, in Liaison mit ISO, nehmen ebenfalls an der Arbeit teil. ISO arbeitet eng mit der Internationalen Elektrotechnischen Kommission (IEC) bei allen elektrotechnischen Themen zusammen.

Die Verfahren, die bei der Entwicklung dieses Dokuments angewendet wurden und die für die weitere Pflege vorgesehen sind, werden in den ISO/IEC-Direktiven, Teil 1 beschrieben. Im Besonderen sollten die für die verschiedenen ISO-Dokumentenarten notwendigen Annahmekriterien beachtet werden. Dieses Dokument wurde in Übereinstimmung mit den Gestaltungsregeln der ISO/IEC-Direktiven, Teil 2 erarbeitet (siehe www.iso.org/directives).

Es wird auf die Möglichkeit hingewiesen, dass einige Elemente dieses Dokuments Patentrechte berühren können. ISO ist nicht dafür verantwortlich, einige oder alle diesbezüglichen Patentrechte zu identifizieren. Details zu allen während der Entwicklung des Dokuments identifizierten Patentrechten finden sich in der Einleitung und/oder in der ISO-Liste der empfangenen Patenterklärungen (siehe www.iso.org/patents).

Jeder in diesem Dokument verwendete Handelsname wird als Information zum Nutzen der Anwender angegeben und stellt keine Anerkennung dar.

Eine Erläuterung der Bedeutung ISO-spezifischer Benennungen und Ausdrücke, die sich auf Konformitätsbewertung beziehen, sowie Informationen über die Beachtung der Grundsätze der Welthandelsorganisation (WTO) zu technischen Handelshemmnissen (TBT, en: Technical Barriers to Trade) durch ISO enthält der folgende Link: www.iso.org/iso/foreword.html.

Das für dieses Dokument verantwortliche Komitee ist ISO/PC 278 *Anti-bribery management systems*.

Einleitung

Korruption ist eine weitverbreitete Erscheinung. Sie wirft ernsthafte gesellschaftliche, moralische, ökonomische und politische Probleme auf, unterminiert verantwortungsbewusste Organisationsführung, hemmt Entwicklung und verzerrt Wettbewerb. Sie erodiert Gerechtigkeit, unterminiert Menschenrechte und ist ein Hindernis für die Verminderung von Armut. Sie erhöht auch die Kosten für Geschäftstätigkeiten, führt zu Unsicherheiten bei Geschäftstransaktionen, erhöht die Kosten von Waren und Dienstleistungen, vermindert die Qualität von Produkten und Dienstleistungen, was zu einem Verlust von Leben und Eigentum führen kann, zerstört das Vertrauen in Institutionen und beeinträchtigt den fairen und wirksamen Betrieb von Märkten.

Regierungen haben Fortschritte im Umgang mit Korruption durch internationale Abkommen erzielt, wie z. B. durch das Übereinkommen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr [15] und das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption [14] sowie durch nationale Gesetze. In den meisten Rechtssystemen stellt die Beteiligung von Einzelpersonen an Korruption eine Straftat dar, und es gibt eine zunehmende Tendenz, sowohl Organisationen als auch Einzelpersonen für Korruption haftbar zu machen.

Jedoch reicht zur Lösung dieses Problems das Gesetz allein nicht aus. Organisationen haben eine Verantwortung, proaktiv zur Bekämpfung von Korruption beizutragen. Dies kann durch ein Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung erreicht werden, das dieses Dokument bereitstellen soll, und durch die Verpflichtung der Führung, eine Kultur der Integrität, Transparenz, Offenheit und Compliance zu schaffen. Die Art der Kultur der Organisation ist für den Erfolg oder Misserfolg eines Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung von entscheidender Bedeutung.

Es wird davon ausgegangen, dass eine gut geführte und gesteuerte Organisation über eine Compliance-Politik verfügt, die zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen und ihrer Verpflichtung zur Integrität durch geeignete Managementsysteme unterstützt wird. Eine Politik zur Korruptionsbekämpfung ist ein Bestandteil einer umfassenden Compliance-Politik. Die Politik zur Korruptionsbekämpfung und das unterstützende Managementsystem helfen einer Organisation, Kosten, Risiken und Schaden durch eine Verwicklung in Korruption zu vermeiden oder zu vermindern, Vertrauen in Geschäftsbeziehungen zu fördern und ihre Reputation zu verbessern.

Dieses Dokument folgt bewährten internationalen Praktiken und kann in allen Rechtssystemen angewendet werden. Es ist für kleine, mittlere und große Organisationen in allen Sektoren, einschließlich öffentlichen, privatwirtschaftlichen und gemeinnützigen Sektoren anwendbar. Die Korruptionsrisiken, denen eine Organisation gegenübersteht, hängen von Faktoren wie der Größe der Organisation, den Standorten und Branchen, in denen die Organisation tätig ist, sowie der Art, dem Umfang und der Komplexität der Aktivitäten der Organisation ab. Dieses Dokument legt die Verwirklichung von Politiken, Verfahren und Steuerungen durch die Organisation fest, die entsprechend den Korruptionsrisiken, denen die Organisation gegenübersteht, angemessen und verhältnismäßig sind. Anhang A bietet Leitlinien für die Verwirklichung der Anforderungen dieses Dokuments.

Konformität mit diesem Dokument kann nicht sicherstellen, dass keine Korruption in Verbindung mit der Organisation aufgetreten ist oder auftreten wird, da es nicht möglich ist, das Korruptionsrisiko vollständig zu beseitigen. Allerdings kann dieses Dokument die Organisation bei der Verwirklichung angemessener und verhältnismäßiger Maßnahmen unterstützen, die zur Vermeidung, zur Erkennung und zum Bekämpfen von Korruption gestaltet wurden.

In diesem Dokument werden die folgenden Verbformen verwendet:

- „muss“ bezeichnet eine Anforderung;
- „sollte“ bezeichnet eine Empfehlung;
- „darf“ bezeichnet eine Zulässigkeit;
- „kann“ bezeichnet eine Möglichkeit oder ein Vermögen.

Als „ANMERKUNG“ gekennzeichnete Informationen dienen als Verständnishilfe oder zur Erläuterung der zugehörigen Anforderung.

Dieses Dokument entspricht den Anforderungen von ISO an Managementsystemnormen. Diese Anforderungen schließen eine „ISO-Grundstruktur für Managementsystemnormen“ mitsamt identischem Haupttext und gemeinsamen Benennungen mit Kerndefinitionen ein, die entworfen wurde, um die Umsetzung für diejenigen Anwender zu erleichtern, die mehrere ISO-Managementsystemnormen verwirklichen. Dieses Dokument kann in Verbindung mit anderen Managementsystemnormen (z. B. ISO 9001, ISO 14001, ISO/IEC 27001 und ISO 19600) sowie Managementnormen (z. B. ISO 26000 und ISO 31000) verwendet werden.

1 Anwendungsbereich

Dieses Dokument legt Anforderungen fest und gibt Leitlinien für den Aufbau, die Verwirklichung, Aufrechterhaltung, Überprüfung und Verbesserung eines Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung. Das System kann eigenständig oder in ein übergreifendes Managementsystem integriert sein. In Bezug auf die Aktivitäten der Organisation behandelt dieses Dokument Folgendes:

- Korruption im öffentlichen, privatwirtschaftlichen und gemeinnützigen Sektor;
- Korruption durch die Organisation;
- Korruption durch das Personal der Organisation, im Auftrag oder zum Vorteil der Organisation handelnd;
- Korruption durch Geschäftspartner der Organisation, im Auftrag oder zum Vorteil der Organisation handelnd;
- Korruption der Organisation;
- Korruption des Personals der Organisation in Verbindung mit den Aktivitäten der Organisation;
- Korruption der Geschäftspartner der Organisation in Verbindung mit den Aktivitäten der Organisation;
- direkte und indirekte Korruption (z. B. angebotene oder angenommene Bestechungsmittel mittels einer oder durch eine Drittpartei).

Dieses Dokument gilt nur für Korruption. Es legt Anforderungen fest und gibt Leitlinien für die Gestaltung eines Managementsystems, das eine Organisation darin unterstützt, Korruption zu vermeiden, zu erkennen und zu bekämpfen und sowie Gesetze zur Korruptionsbekämpfung und den für ihre Aktivitäten geltenden Selbstverpflichtungen zu erfüllen.

Dieses Dokument bezieht sich nicht ausdrücklich auf Betrug, Kartelle und andere kartellrechtliche/Wettbewerbsverstöße, Geldwäsche oder andere Aktivitäten in Bezug auf korrupte Praktiken, obwohl eine Organisation wählen kann, den Anwendungsbereich des Managementsystems auszuweiten, um solche Aspekte mit einzubeziehen.

Die Anforderungen dieses Dokuments sind allgemein und dafür vorgesehen, für alle Organisationen (oder Teile einer Organisation) anwendbar zu sein, unabhängig vom Typ, der Größe und Art der Aktivität, und für den öffentlichen, den privatwirtschaftlichen oder den gemeinnützigen Sektor. Das Ausmaß der Anwendung dieser Anforderungen hängt von den in 4.1, 4.2 und 4.5 festgelegten Faktoren ab.

ANMERKUNG 1 Siehe Abschnitt A.2 zur Erläuterung.

ANMERKUNG 2 Die zur Verhinderung, Erkennung und Minderung des Korruptionsrisikos durch die Organisation notwendigen Maßnahmen können sich von den Maßnahmen unterscheiden, die zur Verhinderung, Erkennung und Bekämpfung von Korruption der Organisation (oder ihres Personals, das im Auftrag der Organisation handelt oder ihrer Geschäftspartner, die im Auftrag der Organisation handeln) durchgeführt werden. Siehe A.8.4 als Anleitung.

2 Normative Verweisungen

Es gibt keine normativen Verweisungen in diesem Dokument.

3 Begriffe

Für die Anwendung dieses Dokuments gelten die folgenden Begriffe.

ISO und IEC stellen terminologische Datenbanken für die Verwendung in der Normung unter den folgenden Adressen bereit:

- IEC Electropedia: unter <http://www.electropedia.org>
- ISO Online Browsing Platform: unter <http://www.iso.org/obp>

3.1

Korruption

Anbieten, Versprechen, Gewähren, Annahme oder Forderung eines unberechtigten Vorteils von beliebigem Wert (der finanziell oder nichtfinanziell sein kann), direkt oder indirekt und unabhängig vom Standort bzw. den Standorten, unter Verletzung geltenden Rechts, als Anreiz oder Belohnung für eine Person in Verbindung mit der *Leistung* (3.16) bei der Ausübung oder Unterlassung der Aufgaben dieser Person

Anmerkung 1 zum Begriff: Dies ist eine allgemeine Definition. Die Bedeutung des Begriffs „Korruption“ wird durch die Gesetze zur Korruptionsbekämpfung festgelegt, die auf die *Organisation* (3.2) anwendbar sind, und durch das *Managementsystem* (3.5) zur Korruptionsbekämpfung, wie von der Organisation gestaltet.

3.2

Organisation

Person oder Personengruppe, die eigene Funktionen mit Verantwortlichkeiten, Befugnissen und Beziehungen hat, um ihre *Ziele* (3.11) zu erreichen

Anmerkung 1 zum Begriff: Der Begriff Organisation umfasst unter anderem Einzelunternehmer, Gesellschaft, Konzern, Firma, Unternehmen, Behörde, Handelsgesellschaft, Wohltätigkeitsorganisation, Institution, oder Teile oder eine Kombination der genannten, ob eingetragen oder nicht, öffentlich oder privat.

Anmerkung 2 zum Begriff: Bei Organisationen mit mehr als einer Betriebseinheit können eine oder mehrere Betriebseinheiten als Organisation bezeichnet werden.

3.3

interessierte Partei (bevorzugte Benennung)

Anspruchsgruppe (zulässige Benennung)

Person oder *Organisation* (3.2), die eine Entscheidung oder Aktivität beeinflussen kann, die davon beeinflusst sein kann oder die sich davon beeinflusst fühlen kann

Anmerkung 1 zum Begriff: Eine Anspruchsgruppe kann der Organisation angehören oder außerhalb der Organisation sein.

3.4

Anforderung

Erfordernis, das festgelegt und verpflichtend ist

Anmerkung 1 zum Begriff: Die Kerndefinition von „Anforderung“ in den ISO-Managementsystemnormen ist „Erfordernis oder Erwartung, das oder die festgelegt, üblicherweise vorausgesetzt oder verpflichtend ist“. „Üblicherweise vorausgesetzte Anforderungen“ sind im Kontext des Managements zur Korruptionsbekämpfung nicht anwendbar.

Anmerkung 2 zum Begriff: „Üblicherweise vorausgesetzt“ bedeutet, dass es für die Organisation und andere interessierte Parteien übliche oder allgemeine Praxis ist, dass das entsprechende Erfordernis oder die entsprechende Erwartung vorausgesetzt wird.

Anmerkung 3 zum Begriff: Eine festgelegte Anforderung ist eine, die beispielsweise in dokumentierter Information enthalten ist.

3.5

Managementsystem

Satz zusammenhängender und sich gegenseitig beeinflussender Elemente einer *Organisation* (3.2), um *Politiken* (3.10), *Ziele* (3.11) und *Prozesse* (3.15) zum Erreichen dieser Ziele festzulegen

Anmerkung 1 zum Begriff: Ein Managementsystem kann eine oder mehrere Disziplinen behandeln.

Anmerkung 2 zum Begriff: Die Elemente des Managementsystems beinhalten die Struktur der Organisation, Rollen und Verantwortlichkeiten, Planung sowie Betrieb.

Anmerkung 3 zum Begriff: Der Anwendungsbereich eines Managementsystems kann die ganze Organisation, bestimmte Funktionen der Organisation, bestimmte Bereiche der Organisation oder eine oder mehrere Funktionen über eine Gruppe von Organisationen hinweg umfassen.

3.6

oberste Leitung

Person oder Personengruppe, die eine *Organisation* (3.2) auf der obersten Ebene führt und steuert

Anmerkung 1 zum Begriff: Die oberste Leitung ist innerhalb der Organisation in der Lage, Verantwortung zu delegieren und Ressourcen bereitzustellen.

Anmerkung 2 zum Begriff: Wenn der Anwendungsbereich des *Managementsystems* (3.5) nur einen Teil einer Organisation umfasst, bezieht sich „oberste Leitung“ auf diejenigen, die diesen Teil führen und steuern.

Anmerkung 3 zum Begriff: Organisationen können in Abhängigkeit von den rechtlichen Rahmenbedingungen, denen sie unterworfen sind, und auch entsprechend ihrer Größe, ihrem Sektor usw. organisiert sein. Einige Organisationen verfügen sowohl über ein *oberstes Organ* (3.7) als auch eine oberste Leitung, während in anderen Organisationen Verantwortlichkeiten nicht in mehrere Gremien aufgeteilt sind. Diese Variationen können sowohl in Bezug auf die Organisation als auch auf die Verantwortlichkeiten bei der Anwendung der Anforderungen in Abschnitt 5 berücksichtigt werden.

3.7

oberstes Organ

Gruppe oder Gremium mit der endgültigen Verantwortlichkeit und Befugnis für die Aktivitäten, Führung und Politiken einer Organisation (3.2), und der/dem die oberste Leitung (3.6) berichtet und der/dem gegenüber die oberste Leitung Rechenschaft ablegt

Anmerkung 1 zum Begriff: Nicht alle Organisationen, insbesondere kleine Organisationen, haben ein von der obersten Leitung separates oberstes Organ (siehe 3.6, Anmerkung 3 zum Begriff).

Anmerkung 2 zum Begriff: Ein oberstes Organ können unter anderem ein Verwaltungsrat, Ausschüsse des Verwaltungsrats, ein Aufsichtsrat, Treuhänder oder Aufseher sein.

3.8

Compliance-Funktion für die Korruptionsbekämpfung

Person oder Personen mit der Verantwortlichkeit und Befugnis für den Betrieb des *Managementsystems* (3.5) zur Korruptionsbekämpfung

3.9

Wirksamkeit

Ausmaß, in dem geplante Aktivitäten verwirklicht und geplante Ergebnisse erreicht werden

3.10

Politik

Absichten und Ausrichtung einer *Organisation* (3.2), wie von der *obersten Leitung* (3.6) oder dem *obersten Organ* (3.7) formell ausgedrückt

3.11**Ziel**

zu erreichendes Ergebnis

Anmerkung 1 zum Begriff: Ein Ziel kann strategisch, taktisch oder operativ sein.

Anmerkung 2 zum Begriff: Ziele können sich auf verschiedene Disziplinen beziehen (z. B. finanzielle, vertriebsbezogene, beschaffungsbezogene, gesundheits- und sicherheitsbezogene sowie umweltbezogene Ziele) und für verschiedene Ebenen gelten (z. B. strategisch, organisationsweit, projekt-, produkt-, *prozessbezogen* [3.15]).

Anmerkung 3 zum Begriff: Ein Ziel kann auf andere Weise ausgedrückt werden, z. B. als beabsichtigtes Ergebnis, als Zweck, als betriebliches Kriterium, als Ziel zur Korruptionsbekämpfung oder durch andere Wörter mit ähnlicher Bedeutung (en: aim, goal, target).

Anmerkung 4 zum Begriff: Im Kontext von *Managementsystemen* (3.5) zur Korruptionsbekämpfung werden Ziele zur Korruptionsbekämpfung von *Organisationen* (3.2) im Einklang mit ihrer *Politik* (3.10) zur Korruptionsbekämpfung gesetzt, um bestimmte Ergebnisse zu erreichen.

3.12**Risiko**

Auswirkung von Ungewissheit auf *Ziele* (3.11)

Anmerkung 1 zum Begriff: Eine Auswirkung ist eine Abweichung vom Erwarteten — in positiver oder negativer Hinsicht.

Anmerkung 2 zum Begriff: Ungewissheit ist der Zustand des, auch teilweisen, Fehlens von Informationen im Hinblick auf das Verständnis eines Ereignisses oder Wissen über ein Ereignis, seine Folgen oder seine Wahrscheinlichkeit.

Anmerkung 3 zum Begriff: Risiko wird häufig durch Bezugnahme auf mögliche „Ereignisse“ (definiert in ISO Guide 73:2009, 3.5.1.3) und „Folgen“ (definiert in ISO Guide 73:2009, 3.6.1.3), oder durch eine Kombination beider charakterisiert.

Anmerkung 4 zum Begriff: Risiko wird häufig mittels der Folgen eines Ereignisses (einschließlich Veränderungen der Umstände) in Verbindung mit der „Wahrscheinlichkeit“ (definiert in ISO Guide 73:2009, 3.6.1.1) seines Eintretens beschrieben.

3.13**Kompetenz**

Fähigkeit, Wissen und Fertigkeiten anzuwenden, um beabsichtigte Ergebnisse zu erzielen

3.14**dokumentierte Information**

Information, die von einer *Organisation* (3.2) gelenkt und aufrechterhalten werden muss, und das Medium, auf dem sie enthalten ist

Anmerkung 1 zum Begriff: Dokumentierte Information kann in jeglichem Format oder Medium vorliegen sowie aus jeglicher Quelle stammen.

Anmerkung 2 zum Begriff: Dokumentierte Information kann sich beziehen auf:

- das *Managementsystem* (3.5), einschließlich damit verbundener *Prozesse* (3.15);
- Informationen, die für den Betrieb der Organisation geschaffen wurden (Dokumentation);
- Nachweise erreichter Ergebnisse (Aufzeichnungen).

3.15**Prozess**

Satz zusammenhängender oder sich gegenseitig beeinflussender Tätigkeiten, der Eingaben in Ergebnisse umwandelt

3.16

Leistung

messbares Ergebnis

Anmerkung 1 zum Begriff: Leistung kann sich entweder auf quantitative oder qualitative Feststellungen beziehen.

Anmerkung 2 zum Begriff: Leistung kann sich auf das Führen und Steuern von Tätigkeiten, *Prozessen* (3.15), Produkten (einschließlich Dienstleistungen), Systemen oder *Organisationen* (3.2) beziehen.

3.17

ausgliedern (Verb)

eine Vereinbarung treffen, bei der eine externe *Organisation* (3.2) einen Teil einer Funktion oder eines *Prozesses* (3.14^{N1}) einer Organisation wahrnimmt bzw. durchführt

Anmerkung 1 zum Begriff: Eine externe Organisation befindet sich außerhalb des Anwendungsbereichs des *Managementsystems* (3.5), obwohl die ausgegliederte Funktion oder der ausgegliederte Prozess im Rahmen des Anwendungsbereichs liegen.

Anmerkung 2 zum Begriff: Der Kerntext der ISO-Managementsystemnormen enthält eine Definition und eine Anforderung bezüglich Ausgliederung, die nicht in diesem Dokument verwendet wird, da Ausgliederungsanbieter in der Definition von *Geschäftspartner* (3.26) enthalten sind.

3.18

Überwachung

Bestimmung des Zustands eines Systems, eines *Prozesses* (3.15) oder einer Tätigkeit

Anmerkung 1 zum Begriff: Zum Bestimmen des Zustands kann es erforderlich sein zu prüfen, zu beaufsichtigen oder kritisch zu beobachten.

3.19

Messung

Prozess (3.15) zum Bestimmen eines Wertes

3.20

Audit

systematischer, unabhängiger und dokumentierter *Prozess* (3.15) zum Erlangen von Auditnachweisen und zu deren objektiver Auswertung, um zu bestimmen, inwieweit Auditkriterien erfüllt sind

Anmerkung 1 zum Begriff: Ein Audit kann ein internes Audit (Erstparteien-Audit) oder externes Audit (Zweitparteien- oder Drittparteien-Audit) sein und es kann ein kombiniertes Audit sein (Verbindung zweier oder mehrerer Disziplinen).

Anmerkung 2 zum Begriff: Ein internes Audit wird von der *Organisation* (3.2) selbst durchgeführt oder von einer externen Seite in ihrem Auftrag.

Anmerkung 3 zum Begriff: „Auditnachweis“ und „Auditkriterien“ sind in ISO 19011 definiert.

3.21

Konformität

Erfüllung einer *Anforderung* (3.4)

3.22

Nichtkonformität

Nichterfüllung einer *Anforderung* (3.4)

^{N1}) Nationale Fußnote: *Prozess* ist Begriff 3.15.

3.23**Korrekturmaßnahme**

Maßnahme zum Beseitigen der Ursache einer *Nichtkonformität* (3.22) und zum Verhindern des erneuten Auftretens

3.24**fortlaufende Verbesserung**

wiederkehrende Tätigkeit zum Steigern der *Leistung* (3.16)

3.25**Personal**

Mitglieder des *obersten Organs* und der *obersten Leitung*, leitende Angestellte, Beschäftigte, Zeitpersonal oder Leiharbeiter und Freiwillige der *Organisation* (3.2)

Anmerkung 1 zum Begriff: Verschiedene Arten von Personal stellen verschiedene Arten und Grade von *Korruptionsrisiken* (3.12) dar und können daher bei der Beurteilung des Korruptionsrisikos und in den Prozessen des Managements von Korruptionsrisiken der Organisation unterschiedlich behandelt werden.

Anmerkung 2 zum Begriff: Siehe A.8.5 zur Erläuterung für Zeitpersonal oder Leiharbeiter.

3.26**Geschäftspartner**

externe Partei, mit der die *Organisation* (3.2) eine Geschäftsbeziehung unterhält oder plant zu unterhalten

Anmerkung 1 zum Begriff: Zu Geschäftspartnern zählen unter anderem Auftraggeber, Kunden, Gemeinschaftsunternehmen, Partner in Gemeinschaftsunternehmen, Konsortialpartner, Ausgliederungsanbieter, Auftragnehmer, Berater, Unterauftragnehmer, Lieferanten, Verkäufer, Berater, Agenten, Vertreiber, Vertreter, Mittler und Investoren. Diese Definition ist bewusst weit gefasst und sollte im Einklang mit dem *Korruptionsrisikoprofil* (3.12) der Organisation so interpretiert werden, dass Geschäftspartner darunter fallen, bei denen vernünftigerweise davon ausgegangen werden kann, dass sie die Organisation einem Korruptionsrisiko aussetzen können.

Anmerkung 2 zum Begriff: Verschiedene Arten von Geschäftspartnern stellen verschiedene Arten und Grade von Korruptionsrisiken dar, und eine *Organisation* (3.2) hat unterschiedliche Grade von Möglichkeiten, die verschiedenen Arten von Geschäftspartnern zu beeinflussen. Verschiedene Arten von Geschäftspartnern können daher bei der Beurteilung der Korruptionsrisiken der Organisation und in den Prozessen des Managements von Korruptionsrisiken unterschiedlich behandelt werden.

Anmerkung 3 zum Begriff: Wenn in diesem Dokument das Wort „Geschäft“ verwendet wird, ist dieses im weiteren Sinne zu verstehen und bezieht sich auf Aktivitäten, die für den Zweck der Organisation bzw. deren Existenz relevant sind.

3.27**Amtsträger**

eine Person, die durch Ernennung, Wahl oder Nachfolge ein Amt im Bereich der Gesetzgebung, der Verwaltung oder der Justiz innehat oder eine Person, die eine öffentliche Aufgabe wahrnimmt, einschließlich für eine Behörde oder ein Unternehmen der öffentlichen Hand oder ein Beamter oder ein Vertreter einer öffentlichen inländischen oder internationalen Organisation oder ein Kandidat für ein öffentliches Amt

Anmerkung 1 zum Begriff: Für Beispiele von Einzelpersonen, die als Amtsträger angesehen werden können siehe Abschnitt A.21.

3.28**Drittpartei**

Person oder Organisation, die von der *Organisation* (3.2) unabhängig ist

Anmerkung 1 zum Begriff: Alle *Geschäftspartner* (3.26) sind Drittparteien, aber nicht alle Drittparteien sind Geschäftspartner.

3.29

Interessenkonflikt

Situation, in der Geschäfts-, Finanz-, Familien-, politische oder Privatinteressen das Urteil von Personen bei der Durchführung ihrer Aufgaben für die *Organisation* (3.2) beeinflussen könnten

3.30

gebührende Sorgfalt

(en: due diligence)

Prozess (3.15) für die weitere Beurteilung der Art und des Umfangs des *Korruptionsrisikos* (3.12) und die Unterstützung von *Organisationen* (3.2) im Hinblick auf Entscheidungen im Zusammenhang mit spezifischen Transaktionen, Projekten, Aktivitäten, *Geschäftspartnern* (3.26) und Personal

4 Kontext der Organisation

4.1 Verstehen der Organisation und ihres Kontextes

Die Organisation muss externe und interne Themen bestimmen, die für ihren Zweck relevant sind und sich auf ihre Fähigkeit auswirken, die beabsichtigten Ergebnisse ihres Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung zu erreichen. Diese Themen umfassen ohne Einschränkungen folgende Faktoren:

- a) die Größe, Struktur und delegierte Entscheidungsbefugnis der Organisation;
- b) die Standorte und Sektoren an bzw. in denen die Organisation tätig ist oder erwartet, tätig zu werden;
- c) die Art, der Umfang und die Komplexität der Aktivitäten und Betriebsabläufe der Organisation;
- d) das Geschäftsmodell der Organisation;
- e) die von der Organisation kontrollierten Organisationen und die Organisationen, die Kontrolle über die Organisation ausüben;
- f) die Geschäftspartner der Organisation;
- g) Art und Ausmaß des Umgangs und der Beziehungen mit Amtsträgern;
- h) zutreffende gesetzliche, regulatorische, vertragliche und berufliche Verpflichtungen und Aufgaben.

ANMERKUNG Eine Organisation kontrolliert eine andere Organisation, wenn sie direkt oder indirekt die Leitung der anderen Organisation kontrolliert (siehe A.13.1.3).

4.2 Verstehen der Erfordernisse und Erwartungen interessierter Parteien

Die Organisation muss:

- a) die interessierten Parteien, die für ihr Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung relevant sind;
- b) die relevanten Anforderungen dieser interessierten Parteien

bestimmen.

ANMERKUNG Durch die Identifizierung der Anforderungen von interessierten Parteien kann eine Organisation zwischen verpflichtenden Anforderungen und nicht-verpflichtenden Erwartungen von sowie Selbstverpflichtungen gegenüber interessierten Parteien unterscheiden.

4.3 Festlegen des Anwendungsbereichs des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung

Die Organisation muss die Grenzen und die Anwendbarkeit des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung bestimmen, um dessen Anwendungsbereich festzulegen.

Bei der Festlegung dieses Anwendungsbereichs muss die Organisation Folgendes berücksichtigen:

- a) die unter 4.1 genannten externen und internen Themen;
- b) die unter 4.2 genannten Anforderungen;
- c) die unter 4.5 genannten Ergebnisse der Beurteilung des Korruptionsrisikos.

Der Anwendungsbereich muss als dokumentierte Information verfügbar sein.

ANMERKUNG Siehe Abschnitt A.2 als Anleitung.

4.4 Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung

Die Organisation muss entsprechend den Anforderungen dieses Dokuments ein Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung aufbauen, dokumentieren, verwirklichen, aufrechterhalten und fortlaufend überprüfen und, sofern notwendig, verbessern, einschließlich der benötigten Prozesse und ihrer Wechselwirkungen.

Das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung muss Maßnahmen enthalten, die für die Identifizierung und Bewertung des Korruptionsrisikos gestaltet sind und solche, die Korruption verhindern, erkennen und bekämpfen.

ANMERKUNG 1 Es ist nicht möglich, das Risiko von Korruption vollständig zu beseitigen, und kein Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung ist in der Lage, Korruption vollständig zu verhindern und zu erkennen.

Das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung muss angemessen und verhältnismäßig sein, unter Berücksichtigung der unter 4.3 genannten Faktoren.

ANMERKUNG 2 Siehe Abschnitt A.3 zur Erläuterung.

4.5 Beurteilung von Korruptionsrisiko

4.5.1 Die Organisation muss regelmäßig Beurteilungen des Korruptionsrisikos durchführen, welche Folgendes umfassen müssen:

- a) Identifizierung der Korruptionsrisiken, die die Organisation angesichts der in 4.1 aufgeführten Faktoren vernünftigerweise vorhersehen kann;
- b) Analyse, Beurteilung und Priorisierung der identifizierten Korruptionsrisiken;
- c) die Beurteilung der Eignung und Wirksamkeit der bestehenden Steuerungen der Organisation, um die beurteilten Korruptionsrisiken zu vermindern.

4.5.2 Die Organisation muss Kriterien für die Beurteilung ihres Korruptionsrisikoniveaus festlegen, unter Einbeziehung der Richtlinien und Ziele der Organisation.

4.5.3 Die Beurteilung des Korruptionsrisikos muss:

- a) regelmäßig überprüft werden, damit Änderungen und neue Informationen auf Grundlage der von der Organisation festgelegten Zeitplanung und Häufigkeiten ordnungsgemäß beurteilt werden können;
- b) im Falle einer wesentlichen Änderung der Struktur oder der Aktivitäten der Organisation überprüft werden.

4.5.4 Die Organisation muss dokumentierte Informationen aufbewahren, die belegen, dass die Beurteilung des Korruptionsrisikos durchgeführt und zur Gestaltung oder Verbesserung des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung verwendet wurde.

ANMERKUNG Siehe Abschnitt A.4 zur Erläuterung.

5 Führung

5.1 Führung und Verpflichtung

5.1.1 Oberstes Organ

Wenn die Organisation über ein oberstes Organ verfügt, muss dieses Organ in Bezug auf das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung Führung und Verpflichtung zeigen, indem es:

- a) die Politik zur Korruptionsbekämpfung der Organisation genehmigt;
- b) sicherstellt, dass die strategische Ausrichtung der Organisation und ihre Politik zur Korruptionsbekämpfung miteinander vereinbar sind;
- c) in geplanten Abständen Informationen über den Inhalt und den Betrieb des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung der Organisation erhält und überprüft;
- d) fordert, dass angemessene und geeignete Ressourcen, die für den wirksamen Betrieb des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung notwendig sind, bereitgestellt und zugeteilt werden;
- e) angemessene Aufsicht über die Verwirklichung des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung durch die oberste Leitung und dessen Wirksamkeit ausübt.

Wenn die Organisation kein oberstes Organ hat, müssen diese Aktivitäten von der obersten Leitung durchgeführt werden.

5.1.2 Oberste Leitung

Die oberste Leitung muss in Bezug auf das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung Führung und Verpflichtung zeigen, indem sie:

- a) sicherstellt, dass das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung, einschließlich Richtlinien und Zielen, festgelegt, verwirklicht, aufrechterhalten und überprüft wird, um den Korruptionsrisiken der Organisation angemessen zu begegnen;
- b) sicherstellt, dass die Anforderungen des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung in die Geschäftsprozesse der Organisation integriert werden;
- c) angemessene und geeignete Ressourcen für den wirksamen Betrieb des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung einsetzt;
- d) intern und extern bezüglich der Politik zur Korruptionsbekämpfung kommuniziert;

- e) intern die Wichtigkeit eines wirksamen Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung sowie der Erfüllung der Anforderungen des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung vermittelt;
- f) sicherstellt, dass das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung in geeigneter Weise gestaltet ist, um seine Ziele zu erreichen;
- g) Personal anleitet und darin unterstützt, zur Wirksamkeit des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung beizutragen;
- h) innerhalb der Organisation eine geeignete Kultur zur Korruptionsbekämpfung fördert;
- i) fortlaufende Verbesserung fördert;
- j) andere relevante Führungskräfte unterstützt, um deren Führungsrolle bei der Verhinderung und der Erkennung von Korruption in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen deutlich zu machen;
- k) die Verwendung von Meldeverfahren für mutmaßliche oder tatsächliche Korruption bestärkt (siehe 8.9);
- l) sicherstellt, dass das Personal (außer wenn der/die Einzelne an dem Verstoß beteiligt war) keine Vergeltungs-, Diskriminierungs- oder Disziplinarmaßnahmen [siehe 7.2.2.1 d)] für Hinweise erfährt, die in gutem Glauben oder auf Grundlage begründeter Vermutung über Verstöße oder vermutete Verstöße gegen die Richtlinien der Organisation zur Korruptionsbekämpfung erstellt wurden, oder für die Weigerung, sich an Korruption zu beteiligen, auch dann, wenn eine solche Weigerung im Ergebnis zu Geschäftseinbußen der Organisation führen kann;
- m) in regelmäßigen Abständen an das oberste Organ (wenn vorhanden) über den Inhalt und den Betrieb des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung und über Anschuldigungen schwerwiegender oder systematischer Korruption berichtet.

ANMERKUNG Siehe Abschnitt A.5 zur Erläuterung.

5.2 Politik zur Korruptionsbekämpfung

Die oberste Leitung muss eine Politik zur Korruptionsbekämpfung festlegen, aufrechterhalten und überprüfen, die:

- a) Korruption verbietet;
- b) die Einhaltung von Gesetzen zur Korruptionsbekämpfung erfordert, die auf die Organisation anwendbar sind;
- c) für den Zweck der Organisation angemessen ist;
- d) einen Rahmen zum Festlegen, Überprüfen und Erreichen von Korruptionsbekämpfungszielen bietet;
- e) eine Verpflichtung zur Erfüllung der Anforderungen des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung enthält;
- f) zur vertraulichen Äußerung von Bedenken in gutem Glauben oder auf Grundlage begründeter Vermutung ermutigt, ohne dass Vergeltungsmaßnahmen befürchtet werden müssen;
- g) eine Verpflichtung zur fortlaufenden Verbesserung des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung enthält;
- h) Befugnis und Unabhängigkeit der Compliance-Funktion für die Korruptionsbekämpfung erklärt;

i) Konsequenzen der Nichteinhaltung der Politik zur Korruptionsbekämpfung erklärt.

Die Politik zur Korruptionsbekämpfung muss:

- als dokumentierte Information verfügbar sein;
- in entsprechenden Sprachen innerhalb der Organisation und gegenüber Geschäftspartnern, die mehr als ein niedriges Risiko von Korruption darstellen, kommuniziert werden;
- soweit angemessen, für entsprechende interessierte Parteien verfügbar sein.

5.3 Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse in der Organisation

5.3.1 Rollen und Verantwortlichkeiten

Die oberste Leitung muss die Gesamtverantwortlichkeit für die Verwirklichung des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung sowie dessen Einhaltung haben, entsprechend 5.1.2.

Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass die Verantwortlichkeiten und Befugnisse für relevante Rollen zugewiesen sowie in allen Bereichen der Organisation bekannt gemacht werden.

Leitende Personen auf jeder Ebene müssen dafür verantwortlich sein, zu fordern, dass die Anforderungen an das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung in ihrer Abteilung oder ihrem Verantwortungsbereich angewendet und eingehalten werden.

Das oberste Organ (wenn vorhanden), die oberste Leitung und das gesamte weitere Personal müssen dafür verantwortlich sein, die Anforderungen an das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung zu verstehen, einzuhalten und anzuwenden, entsprechend ihrer Rolle in der Organisation.

5.3.2 Compliance-Funktion für die Korruptionsbekämpfung

Die oberste Leitung muss einer Compliance-Funktion für die Korruptionsbekämpfung die Verantwortlichkeit und Befugnis zuweisen für:

- a) die Beaufsichtigung der Gestaltung und Verwirklichung des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung durch die Organisation;
- b) die Bereitstellung von Beratung und Anleitung des Personals über das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung und zu Themen bezüglich Korruption;
- c) das Sicherstellen, dass das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung die Anforderungen dieses Dokuments erfüllt;
- d) das Berichten über die Leistung des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung an das oberste Organ (wenn vorhanden) und an die oberste Leitung und andere mit der Compliance betraute Funktionen, sofern zutreffend.

Die Compliance-Funktion für die Korruptionsbekämpfung muss angemessen ausgestattet und einer Person bzw. Personen zugewiesen sein, die in angemessener Weise über Kompetenz, Status, Verantwortung und Unabhängigkeit verfügt bzw. verfügen.

Die Compliance-Funktion für die Korruptionsbekämpfung muss direkten und sofortigen Zugang zum obersten Organ (wenn vorhanden) und der obersten Leitung haben, wenn Themen oder Bedenken bezüglich Korruption oder des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung geklärt werden müssen.

Die oberste Leitung kann die Compliance-Funktion für die Korruptionsbekämpfung ganz oder teilweise Personen außerhalb der Organisation zuweisen. In diesem Fall muss die oberste Leitung sicherstellen, dass benanntes Personal Verantwortlichkeit für und Befugnis über diese extern zugewiesenen Teile der Funktion hat.

ANMERKUNG Siehe Abschnitt A.6 als Anleitung.

5.3.3 Delegierte Entscheidungsfindung

Wenn die oberste Leitung die Befugnis für das Treffen von Entscheidungen im Falle eines mehr als niedrigen Korruptionsrisikos an Personal delegiert, muss die Organisation einen Entscheidungsprozess oder eine Reihe von Steuerungen einführen und aufrechterhalten, die erfordern, dass der Entscheidungsprozess und der Grad der Befugnis des/der Entscheidungsträger/s angemessen und frei von tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonflikten ist bzw. sind. Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass diese Prozesse als Teil ihrer Rolle und Verantwortlichkeit für die Verwirklichung und Einhaltung des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung, dargestellt in 5.3.1, regelmäßig überprüft werden.

ANMERKUNG Die Delegierung der Entscheidungsfindung befreit die oberste Leitung oder das oberste Organ (falls vorhanden) nicht von ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten nach 5.1.1, 5.1.2 und 5.3.1. Die potentiellen rechtlichen Verantwortlichkeiten werden auch nicht notwendigerweise an das beauftragte Personal delegiert.

6 Planung

6.1 Maßnahmen zum Umgang mit Risiken und Chancen

Bei Planungen für das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung muss die Organisation die in 4.1 genannten Themen, die in 4.2 genannten Anforderungen, die in 4.5 identifizierten Risiken sowie Verbesserungsmöglichkeiten, die zu berücksichtigen sind, betrachten, um:

- a) angemessen sicherzustellen, dass das Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung seine beabsichtigten Ziele erreichen kann;
- b) unerwünschte Auswirkungen auf die Politik zur Korruptionsbekämpfung und deren Ziele zu verhindern oder verringern;
- c) die Wirksamkeit des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung zu überwachen;
- d) fortlaufende Verbesserung zu erreichen.

Die Organisation muss planen:

- Maßnahmen zum Umgang mit diesen Korruptionsrisiken sowie Möglichkeiten zur Verbesserung;
- wie:
 - diese Maßnahmen in die Managementsystem-Prozesse zur Korruptionsbekämpfung der Organisation integriert und dort umgesetzt werden;
 - die Wirksamkeit dieser Maßnahmen bewertet wird.