

# ADRA Deutschland Verhaltenskodex

## 1. Einleitung

Verantwortungsbewusstes, ethisches und rechtmäßiges Handeln ist für die Organisation in Deutschland ein Grundprinzip in der Leitung und Verwaltung der Organisation. Mit diesem Kodex soll ein verlässlicher Wegweiser für verantwortungsvolles Verhalten innerhalb der Organisation sowie gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit geschaffen werden. Der Kodex orientiert sich an den Richtlinien der Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten, sowie an internationalen Übereinkünften und Leitlinien wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und dem Global Compact der Vereinten Nationen und weiteren „*Best Practices*“.

Verstöße gegen Recht und Gesetz sowie Handeln abseits gesellschaftlicher Normen sind mit unserem Wertesystem nicht vereinbar. Sie schaden der Reputation der Organisation und können nachteilige rechtliche Konsequenzen bedingen. Der Kodex sensibilisiert für mögliche Risiken und hilft dadurch, die ethischen und rechtlichen Herausforderungen in der täglichen Arbeit zu bewältigen. Das persönliche Verhalten jedes Einzelnen ist ein unverzichtbarer Baustein zur Untermauerung unseres Wertebekenntnisses.

Die Organisation ADRA Deutschland e.V. gründet sich auf ein biblisches Menschenbild (engl. *FBO*, „*Faith Based Organisation*“). Wir bevorzugen in der Kommunikation auch den engl. Ausdruck „*Value Based Organisation*“). Von Jesus Christus weiß sie sich beauftragt, allen Menschen humanitär zu dienen. Bei der Erfüllung dieses Auftrags nimmt sie sich der geistlichen, seelischen und körperlichen Nöte und Bedürfnisse des Menschen an (siehe Definition der WHO zum Thema Gesundheit und „*Well Being*“).

Zusätzlich zu den ADRA eigenen Richtlinien verpflichtet sich ADRA auf die *Principles of Conduct for The International Red Cross and Red Crescent Movement and NGOs in Disaster Response Programmes* (siehe das Dokument im Sharepoint).

## 2. Geltungsbereich

Zu diesem Kodex bekennen sich alle Körperschaften der Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten in Deutschland und alle anderen Einrichtungen und Unternehmungen in dieser Sphäre, denen ADRA Deutschland e.V. satzungsgemäß nahe steht.

Der Kodex richtet sich an alle Personen, die in der Organisation mitarbeiten, sei es als Vorstandsmitglieder, als Mitglieder einer Geschäftsführung, als Angestellte oder Bedienstete oder als Ehrenamtliche. Der Kodex bindet auch die Mitglieder von Aufsichts- und Kontrollorganen. Die Vorgaben dieses Kodex sind von den einzelnen Körperschaften, Einrichtungen und Unternehmungen in eigenen Arbeitsabläufen zu konkretisieren, soweit dies ausdrücklich in diesem Kodex verlangt wird. Es steht den Körperschaften, Einrichtungen und Unternehmungen frei, auch darüber hinaus präzisierende Arbeitsabläufe zu definieren. Die spezifischen Arbeitsabläufe dürfen nicht im Widerspruch zu den Regelungen in diesem Kodex stehen.

ADRA Verhaltenskodex – Stand: 05.04.2022

### **3. Kodex als Orientierungsrahmen**

Dieser Kodex stellt einen Orientierungsrahmen dar, der alle Personen, welche im Namen und für die Organisation agieren, im täglichen Handeln dabei unterstützt, den gesetzlichen Anforderungen sowie gesellschaftlichen Erwartungen gerecht zu werden. Aus Gründen der leichten Lesbarkeit werden Personengruppen in einer neutralen Form (z.B. Angestellt, Ehrenamtliche) bezeichnet, wobei immer sowohl weibliche als auch männliche Personen gemeint sind.

Dieser Kodex ist eine eigenständige Rechtsgrundlage und wird von allen Personen, die in der Organisation mitarbeiten, anerkannt. Der Kodex erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die formulierten Grundsätze sind Mindeststandards, die dabei unterstützen, den Umgang mit Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern, staatlichen Stellen und der Öffentlichkeit zuverlässig an den gemeinsamen Wertemaßstäben zu orientieren.

### **4. Grundprinzipien**

Die Einhaltung geltender Vorschriften und Gesetze auf lokaler, auf nationaler und auf internationaler Ebene ist innerhalb der Organisation eine Selbstverständlichkeit.

Jede Person, die in der Organisation mitarbeitet, egal ob im Rahmen eines entgeltlichen Bediensteten- oder Angestelltenverhältnisses oder ehrenamtlich, ist in ihrem Aufgabengebiet dafür verantwortlich, dass sie die relevanten Regeln und Gesetze kennt und beachtet. Eine besondere Verantwortung obliegt den Vorständen, Geschäftsleitungen, und Leitern der Organisation, sowie den Abteilungsleitern und Verwaltungsausschussmitgliedern. Aus ihrer Führungsverantwortung leitet sich eine besondere Vorbildfunktion ab, im Rahmen derer sie für eine ausreichende Information aller mitarbeitenden Personen sorgen und diesen Kodex durch positive Beispiele mit Leben füllen.

Gesetzesverstöße können der gesamten Organisation materielle Schäden bis hin zum Verlust der Gemeinnützigkeit zufügen und damit die Reputation gefährden. Zur Vorbeugung und Aufklärung schuldhafter Rechtsverletzungen hat die Organisation ein Compliance-Management-System (CMS) eingerichtet. Schuldhaftige Rechtsverletzungen werden konsequent verfolgt und ggf. rechtlich sanktioniert.

### **5. Miteinander im Arbeitsumfeld**

Die Organisation zeichnet ein Klima des Respekts, der Toleranz und des Vertrauens aus. Jeder hat das Recht auf ein respektvolles Miteinander, frei von jeder Art der Benachteiligung und/oder Diskriminierung.

Das respektvolle Miteinander zeichnet sich aus durch einen höflichen, wertschätzenden und ehrlichen Umgang. Feindseliges Verhalten wird nicht geduldet und jede Form der Belästigung und Einschüchterung ist untersagt. Alle Mitarbeiter können kritische Themen bedenkenlos ansprechen und Hinweise zu kritischen Themen geben. Diese werden vorurteilsfrei untersucht. Niemand, der im Guten. Niemand, der im guten Glauben handelt, hat Nachteile zu befürchten, wenn eine Aufklärung den geäußerten Verdacht nicht bestätigt.

ADRA Verhaltenskodex – Stand: 05.04.2022

## **6. Umgang mit Dritten**

Die Organisation behandelt alle Personen, mit denen sie in einer Leistungsbeziehung steht, respektvoll und fair. Das Verhalten der für die Organisation auftretenden Personen ist rechtsfehlerfrei und ethisch vorbildlich. Die Organisation verschafft sich im Rahmen von wirtschaftlichen Aktivitäten oder Kommunikationsverhalten keinen Wettbewerbsvorteil durch unlautere Mittel, bzw. Verlautbarungen. Durch Vorgaben zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zum Umgang mit Geschenken wird der unlauteren Beeinflussung entgegengewirkt und die Gleichbehandlung potenzieller Geschäftspartner sichergestellt.

## **7. Interessenkonflikte**

Im Rahmen der Mitarbeit in der Organisation kann es Situationen geben, die zu Interessenkonflikten führen. Ein unangemessener Umgang mit Interessenkonflikten gefährdet den Ruf und das Vertrauen in die Organisation. Alle in der Organisation mitarbeitenden Personen sind daher verpflichtet, sich von Interessenkonflikten freizuhalten. In Angelegenheiten der Organisation muss immer das Wohl der Organisation verfolgt werden, persönliche Interessen der mitarbeitenden Personen dürfen die Aufgabenwahrnehmung nicht beeinflussen.

Nebenbeschäftigungen sind grundsätzlich untersagt, eine Genehmigung ist im Einzelfall möglich. Die Organisation hat Maßnahmen eingerichtet, um mögliche Interessenkonflikte zu erkennen und zu vermeiden bzw. um Transparenz zu schaffen, wo diese nicht vermeidbar sind.

## **8. Strafbare Handlungen**

Sämtliche Formen strafbaren Handelns sind für die Organisation absolut inakzeptabel. Die Organisation tritt jeder Form strafbaren Handelns entschieden entgegen. Es werden daher in diesem Kodex verbindliche Regelungen über den Umgang mit Verdachtsmomenten definiert, aus erhärteten Verdachtsmomenten werden rechtliche Konsequenzen gezogen. Im Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen (Kinder und Erwachsene) wird das Prinzip der „Null Toleranz“ Politik gelebt.

### **8.1. Vorteilsnahme und Bestechung**

Die Organisation duldet keine Form von Bestechung und Bestechlichkeit sowie Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung nach deutschem Recht oder vergleichbaren Straftatbeständen anderer Jurisdiktionen.

Die Organisation identifiziert sich jedoch zugleich mit einer Kultur, in der Einladungen z.B. zu Veranstaltungen oder zum Essen möglich sind, soweit es sich um gesetzlich erlaubte Zuwendungen handelt, diese sich in einem angemessenen Rahmen bewegen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Es werden alle steuerrechtlichen Vorschriften über Sachzuwendungen, Geschenke und geldwerte Vorteile beachtet. Um sicherzustellen, dass alle Entscheidungen der Organisation objektiv, transparent und auf Basis nachvollziehbarer Sachargumente getroffen werden, normieren Regelungen über die Annahme von Geschenken (siehe weitere Ausführungen in diesem Kodex) unter anderem Genehmigungspflichten, die einen transparenten Umgang gewährleisten.

ADRA Verhaltenskodex – Stand: 05.04.2022

## 8.2. Schutz des Organisationsvermögens

Die Organisation hält und verwaltet eigenes Vermögen wie vor allem Immobilienbestände und Beteiligungen an unternehmerisch organisierten Einrichtungen.

Ein effektiver Schutz des Organisationsvermögens vor unberechtigtem Zugriff ist Bedingung für die Leistungsfähigkeit der Organisation und damit für die Erfüllung der von ihr wahrgenommenen Aufgaben. Die Organisation sorgt daher mit Regelungen zum Umgang mit Bargeld und zur Vermögensverwaltung für klar strukturierte, transparente und nachprüfbare Prozesse und schützt die gesamte Organisation so insbesondere vor betrügerischen Handlungen, Untreueverhalten und Diebstahl.

## 9. Steuerehrlichkeit

Die Erfüllung aller steuerlichen Verpflichtungen ist für die Organisation eine zentrale Aufgabe. Ein angemessenes Management steuerlicher Pflichten und Risiken ist daher integraler Bestandteil der Verwaltungsarbeit. Aufgabe dieses Managements ist die transparente Darstellung der Vermögensstruktur und die steuerlich korrekte Abbildung der Zuflüsse und Einnahmen unter Berücksichtigung kirchenrechtlicher Privilegien und allgemeiner Steuerpflichten. So wird die steuerrechtliche Konformität auf allen Ebenen sichergestellt.

Steuerliche Entscheidungen folgen dem Grundsatz der Nachhaltigkeit. Bei Bedarf arbeitet die Organisation in allen Steuerfragen vertrauensvoll und transparent mit den jeweils zuständigen Finanzbehörden zusammen.

## 10. Compliance-Management-System (CMS)

Der Begriff Compliance steht für die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und Erfüllung interner, selbst definierter Anforderungen.

Die Organisation hat ein Compliance-Management-System etabliert, um die Kultur des regelkonformen Verhaltens zu fördern und konsequent zu leben. In diesem Kodex werden daher die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für alle Compliance-Themen beschrieben und Maßnahmen festgelegt, die die Organisation davor schützen, dass mitarbeitende Personen in der täglichen Arbeit nicht gesetzzurecht handeln oder interne Vorgaben missachtet werden. Ziel ist auch der Schutz der Organisation vor strafbarem Verhalten von außen.

### 10.1. Compliance-Ziele

Die Organisation ermittelt die für sie wesentlichen Compliance-Risiken. Grundlage der Überlegungen sind die Werte, die die Organisation in diesem Kodex und in den Richtlinien der Generalkonferenz für sich definiert hat.

Compliance-Ziel ist die Einhaltung sämtlicher interner Richtlinien/Vorgaben sowie grundsätzlich die Verhinderung strafbaren Verhaltens. Es soll insbesondere jedes Verhalten verhindert werden, das einen wirtschaftsstrafrechtlichen Tatbestand verwirklicht und damit geeignet ist, das Vermögen der Organisation zu gefährden. Im Fokus stehen dabei besonders, die gesamte Palette der Betrugs- und Untreuedelikte und die gesetzlichen Bestimmungen zur Bestechung/Bestechlichkeit. Zu den relevanten Delikten gehören auch Steuerstraftaten. Ebenso soll das CMS regelkonformes Verhalten in Bezug auf steuerrechtliche Vorschriften sicherstellen. Mit dem CMS soll auch die Beachtung datenschutzrechtlicher Vorschriften erreicht werden

ADRA Verhaltenskodex – Stand: 05.04.2022

## 10.2. Zuständigkeiten und Aufgaben

Die Gesamtverantwortung für das Compliance-Management liegt beim Vorstand der ADRA Deutschland e.V., der seinerseits einen zentralen Compliance-Beauftragten als Beratungsinstanz sowie als Evidenz- und Koordinierungsstelle einsetzt. Compliance-Beauftragter von ADRA Deutschland e.V. ist der Abteilungsleiter Controlling.

Der Compliance-Beauftragte ist zuständig für:

- Beratung und Unterstützung des Vorstandes in allen Compliance-relevanten Fragen
- Implementierung, Dokumentation und Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems
- Schulung des Vorstandes und der mitarbeitenden Personen
- Turnusmäßige und ggf. Ad-hoc-Berichtserstattung über wesentliche Compliance-relevante Vorkommnisse
- Überwachung der Einhaltung interner Vorgaben
- Zentraler Ansprechpartner für interne und externe Stellen zu Compliance-relevanten Fragen

In den verbundenen Partnerorganisationen im ADRA-Netzwerk werden dezentrale Zuständigkeiten für die operative Umsetzung der Rahmenvorgaben in der jeweiligen Partnerorganisation vertraglich festgelegt. Die Festlegung erfolgt durch die jeweilige lokale Geschäftsleitung in Abstimmung mit dem Vorstand von ADRA Deutschland e.V.

Der Vorstand