



# Wir leben Natur- und Umweltschutz

## Der WWF-Verhaltenskodex

**Unser Verhalten gegenüber unserer Mission, unserer Welt und uns selbst**

# Inhalt

Inhalt.....	2
Einleitung.....	3
1. Geltungsbereich.....	4
2. Leitlinien.....	4
3. Gemeinsam sind wir stark .....	4
4. Umweltschutz.....	5
5. Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen.....	5
6. Annahme von Spenden und Zuwendungen.....	5
Zusammenarbeit mit Unternehmen .....	5
7. Transparenz und Qualitätsmanagement .....	6
8. Datenschutz und Informationssicherheit.....	6
9. Schutz der Marke, Außenauftritt .....	6
10. Interessenkonflikt .....	7
10.1. Interessenskonflikt.....	7
10.2. Mitglieder der Stiftungsorgane, Kontroll- und Beratungsgremien .....	8
10.3. Umgang mit Geschäftspartnern.....	8
10.4. Annahme von Geschenken.....	8
10.5. Entsandte Mandatsträger der WWF.....	8
10.6. Auftritte für den WWF .....	9
11. Verhalten bei Betrug, Korruption, Belästigung, Mobbing und ähnlichem .....	9
11.1. Betrug und Korruption.....	9
11.2. (Sexuelle) Belästigung und Mobbing .....	9
11.3. Vorfälle melden .....	9
12. Folgen bei Verstößen.....	10
Anhang .....	10

## Einleitung

Unsere Mission: Wir wollen einen lebendigen Planeten für uns und unsere Kinder erhalten und müssen deshalb die weltweite Zerstörung der Natur und Umwelt stoppen, die biologische Vielfalt bewahren und eine Zukunft gestalten, in der Mensch und Natur in Einklang miteinander leben.

Wir verstehen uns als eine unabhängige, kompetente, wissenschaftsbasierte und lösungsorientierte Organisation und fokussieren unsere Arbeit auf verschiedene thematische Schwerpunkte in Natur- und Umweltschutz, Markttransformation, Umweltbildungs- und Aufklärungsarbeit.

Unsere Grundwerte sind Respekt vor Mensch und Natur, Glaubwürdigkeit, Unabhängigkeit und Verantwortung. Als gemeinnützige Umweltstiftung, der private Spenden, institutionelle Zuwendungen und Einnahmen aus Kooperationen anvertraut werden, sind wir auf die breite Unterstützung der Menschen in Deutschland angewiesen.

Dabei kommt uns, die wir für den WWF haupt- oder ehrenamtlich arbeiten, eine wesentliche Bedeutung zu: Wir müssen die Menschen für den Natur- und Umweltschutz und einen umweltfreundlichen Lebensstil begeistern. Um dies glaubwürdig und selbstbewusst tun zu können, müssen wir mit gutem Beispiel vorangehen und vorleben, was wir von anderen einfordern.

Der WWF-Verhaltens-Kodex gibt uns einen Handlungsrahmen für einen sicheren und transparenten Umgang mit immer häufiger gestellten Fragen. Er sorgt für Klarheit und sichert die Unabhängigkeit und Glaubwürdigkeit unserer Umweltstiftung.

Es liegt in unserer Verantwortung, im Rahmen unserer Möglichkeiten die Reputation und die Glaubwürdigkeit des WWF Deutschland zu sichern.

Das Team des WWF Deutschland

**Ansprechpartner:**

WWF Deutschland

Compliance &

Risikomanagement

Reinhardtstr. 18

10117 Berlin

Fon: +49 (30) 311 777- 814 oder 881

# 1. Geltungsbereich

Der WWF-Verhaltens-Kodex und die daraus abgeleiteten Verhaltensrichtlinien gelten für alle haupt- und ehrenamtlich arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup>, Praktikanten, Freiwilligen sowie für alle Gremien- und Ausschuss- Mitglieder.

# 2. Leitlinien

Grundsätzlich haben wir uns mit dem „Code of Ethics“<sup>2</sup> unserer internationalen Dachorganisation WWF International und mit unserem Leitbild des WWF Deutschland auf einen Rahmen für unser Handeln verpflichtet. Daraus ergeben sich für uns folgende Leitlinien:

1. Wir arbeiten verlässlich, zielorientiert, überkonfessionell, überparteilich und frei von Diskriminierung.
2. Wir schützen Natur und Umwelt auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse und gehen pragmatisch, kreativ und innovativ vor, um unsere Arbeit kontinuierlich zu verbessern.
3. Wir suchen den Dialog, gehen fair, offen und vertrauensvoll miteinander und mit unseren Partnern um.
4. Wir schützen Natur und Umwelt durch konkrete Projektarbeit, durch Veränderung politischer Rahmenbedingungen und durch die Mobilisierung der Märkte zugunsten einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise.
5. Wir beteiligen lokale Gemeinschaften und indigene Völker bei der Planung und Durchführung unserer Programme und Projekte vor Ort und respektieren ihre kulturellen und ökonomischen Bedürfnisse.
6. Wir binden alle Bereiche der Gesellschaft, die Politik, die Unternehmen und jeden einzelnen Menschen in den Umweltschutz ein. Übereinstimmung in den Zielen und die Einhaltung ethischer Grundsätze ist die Grundlage für eine Kooperation mit starken und glaubwürdigen Partnern.
7. Mit den uns anvertrauten Mitteln gehen wir verantwortungsvoll, sparsam, effizient und wirksam um.
8. Wir kommunizieren freundlich, selbstbewusst, kompetent und respektvoll. Sollten uns Fehler unterlaufen, geben wir diese zu.
9. Wir informieren transparent, umfassend und verständlich über unsere Arbeit und die Verwendung der uns anvertrauten Mittel.

# 3. Gemeinsam sind wir stark

Das WWF-Team ist die Basis für eine erfolgreiche Natur- und Umweltschutzarbeit. Nur gemeinsam kann der langfristige Erfolg der Organisation sichergestellt werden. Es kommt auf jeden an. Professionalität, Engagement und Zufriedenheit der Mitarbeiter sind Voraussetzungen, um die anspruchsvollen Ziele des WWF zu erreichen.

Wir sorgen für ein positives, pluralistisches und integratives Arbeitsumfeld, in dem wir einander mit Würde und Respekt begegnen. Wir treffen nachvollziehbare Entscheidungen. Konflikte werden konstruktiv und fair ausgetragen. Unsere Arbeitsatmosphäre ist freundlich. Die Verantwortlichkeiten sind eindeutig geregelt. Der WWF verpflichtet sich zur Chancengleichheit und fairen Behandlung aller Kolleginnen und Kollegen. Wir leben eine Null-Toleranz gegenüber jeglicher Art von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz und ahnden Zuwiderhandlungen.

Führungskräfte sind in besonderer Weise verpflichtet, eine Vorbildfunktion auszuüben und ein diesem Kodex entsprechendes Verhalten vorzuleben. Des Weiteren müssen sie sicherstellen, dass ihre Teammitglieder diesen Verhaltenskodex kennen und verstehen.

---

<sup>1</sup> Lediglich der besseren Lesbarkeit halber wird nachfolgend für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die männliche Form gewählt.

## 4. Umweltschutz

Wir leisten national und international einen wirkungsvollen Beitrag zur Bewahrung der biologischen Vielfalt, Einzigartigkeit und Schönheit der Natur. Daher gehen wir auch mit gutem Beispiel voran und verhalten uns so, wie wir es von anderen erwarten.

Wir setzen uns dafür ein, Umweltbelastungen zu vermeiden. Alle Mitarbeiter achten auf einen sparsamen Verbrauch von Material (auch Strom und Wärme), auf die Vermeidung von Abfall, auf die Nutzung recyclingfähiger Materialien und auf eine ordnungsgemäße Entsorgung von Abfällen. Bei Kauf und Auswahl von Büromaterial und anderen Produkten sowie bei der Auswahl der Zulieferer wird darauf geachtet, dass möglichst Produkte aus nachhaltigen Wertschöpfungsketten und mit entsprechenden ökologischen und sozialen Zertifizierungen zum Einsatz kommen.

Dienstreisen werden auf das notwendige Maß beschränkt und durch umweltschonende Alternativen (Telefon- oder Videokonferenzen) ersetzt. Wir setzen bei der Auswahl der Transportmöglichkeiten auf die jeweils ökologischste und ökonomischste Art des Reisens. Der WWF erfasst den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Reisen und gleicht die Emissionen mit „climate friendly“-Zertifikaten aus. Analog gilt die [Dienstreiserichtlinie](#).

Der WWF setzt sich für eine nachhaltige Landwirtschaft ein. Aus diesem Grund verwenden wir bei Veranstaltungen nur Produkte aus biologischer Landwirtschaft und aus der Region. Der WWF bevorzugt vegetarische Kost. Analog gilt die Richtlinie [Beschaffungskriterien des WWF Deutschland](#).

## 5. Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

Wir verpflichten uns zur ordnungsgemäßen und legalen Verwendung und Nutzung der finanziellen Mittel und des Eigentums des WWF. Wir gehen verantwortungsvoll mit unseren finanziellen Mitteln um und verwenden Spendengelder ausschließlich zur Verwirklichung der WWF-Mission: Wir geben kein Geld aus, wenn es nicht nötig ist, und wir versuchen immer das beste Preis-Leistungs-Verhältnis zu erzielen. Gleichzeitig gehen wir sorgsam mit dem Eigentum des WWF um (Sachwerte, WWF-Marke und Informationen).

Bevor wir Geld ausgeben, fragen wir uns selbst, ob die Ausgabe nötig, zu einem angemessenen Preis, relevant, legal und im Sinne der Spender ist.

Zeit ist ebenfalls ein sehr wertvolles Gut, für das auch unsere Spender zahlen. Wir nutzen unsere und die Arbeitszeit unserer Kollegen effizient und halten diesbezügliche Regeln in den Büros vor Ort zu Arbeitszeiten, Urlaub, Meetingdauer etc. ein.

Wir gehen sorgfältig mit dem Eigentum (Räumlichkeiten, Ausstattung, Kreditkarten, etc.) und den IT-Betriebsmitteln des WWF um. Wir beachten die Gebrauchsanweisungen und gewährleisten die Sicherheit der Sachwerte. Wir schützen sie vor Verlust, Diebstahl oder Beschädigung. Telefone und Internet sind maßvoll zu gebrauchen, um die Gebühren gering zu halten, insbesondere auf Dienstreisen.

## 6. Annahme von Spenden und Zuwendungen

Das Herz des WWF sind unsere Förderer. Sie geben uns nicht nur den wichtigen finanziellen Rückhalt, den wir für die Umsetzung unserer Ziele benötigen, sondern auch das notwendige politische Gewicht, um gesellschaftlich wahrgenommen zu werden und Gehör zu finden.

### **Zusammenarbeit mit Unternehmen**

Der WWF will die Umwelt entlasten, und er braucht finanzielle Mittel für den Naturschutz. Um diese Ziele zu erreichen, können Unternehmen wichtige Partner sein. Die unterschiedlichen Formen der Zusammenarbeit mit Unternehmen und anderen Entitäten reichen von Spenden und Sponsoring-Maßnahmen über Lizenzkooperationen bis hin zu strategischen Kooperationen. Ziel des WWF ist es, Gelder von Unternehmenskooperationen für unsere Naturschutz- und Umweltbildungsarbeit zu verwenden.

Eine wichtige Voraussetzung für eine Zusammenarbeit mit Unternehmen besteht darin, dass diese zu ökologisch nachhaltigem Handeln bereit sind und hierin die Ziele des WWF verfolgen. Chancen und Risiken einer Kooperation werden in einem detaillierten Verfahren („Due Diligence“) geprüft.

Ob und wie der WWF mit einem Unternehmen zusammenarbeitet, ist davon abhängig, wie erheblich die direkten und indirekten (z.B. entlang der Lieferkette) ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des jeweiligen Unternehmens sind. Bei Unternehmen mit einem großen ökologischen Fußabdruck ist eine Zusammenarbeit nur möglich, wenn die Reduzierung des Fußabdrucks primäres Ziel der Zusammenarbeit ist.

Der WWF arbeitet generell nicht mit Unternehmen der Tabak-, Waffen-, Nuklear- sowie der Öl-, Gas- und Kohleindustrie zusammen. Eine Kooperation mit Unternehmen, zu deren Kerngeschäft der Handel mit geschützten Tier- und Pflanzenarten gehört, oder die Tierversuche durchführen, ist ebenfalls ausgeschlossen.

Es ist darüber hinaus verboten Spenden von Unternehmen und auch Privatpersonen anzunehmen, die wissentlich der Steuerhinterziehung, der Geldwäsche, dem Terrorismus oder einer anderen kriminellen Aktivität Vorschub leisten. Aus diesem Grund werden keine eng zweckgebundenen anonymen Spenden angenommen.

## 7. Transparenz und Qualitätsmanagement

Der WWF ist seinen Unterstützern und Förderern sowie Mittelgebern zur größtmöglichen Sorgfalt im Umgang mit den zur Verfügung gestellten Mittel und zur Transparenz verpflichtet. Alle Mittel werden ausschließlich für die in der Satzung festgelegten Zwecke verwendet. Darüber gibt der freiwillig nach HGB aufgestellte Jahresabschluss Auskunft. Dieser wird von unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften geprüft und bestätigt.

Zur genauen Projektbewertung hat der WWF Deutschland eine detaillierte Kosten- und Leistungsrechnung. Alle Einnahmen und Ausgaben können den einzelnen Projekten und inhaltlichen Schwerpunkten zugeordnet werden. In der Kostenrechnung werden nationale handels- und abgabenrechtliche Vorgaben sowie die Richtlinien des internationalen Netzwerkes berücksichtigt.

Mit Hilfe dieses Informationssystems werden Plan- und Ist-Daten abgeglichen. Dies ermöglicht eine Wirtschaftlichkeitskontrolle der Prozesse, der Kostenstellen und Abteilungen sowie fundierte Analysen über den aktuellen Stand der Organisation und der einzelnen Projekte. Wichtige Kennzahlen werden monatlich bzw. quartalsweise ermittelt und nachgehalten.

## 8. Datenschutz und Informationssicherheit

Alle Mitarbeiter des WWF verpflichten sich, sämtliche personenbezogenen Daten der Spender und Unterstützer des WWF, Mitarbeiter, Dienstleister, Kunden, Lieferanten und sonstiger Geschäftspartner im besonderen Maße zu schützen. Dabei sind diese Daten ausschließlich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und zu ordnungsgemäßen geschäftlichen Zwecken zu erfassen, zu verarbeiten, zu speichern und zu übertragen sowie die unberechtigte Nutzung oder Offenlegung dieser Daten zu unterbinden. Die Vorgaben des externen Datenschutzbeauftragten sind für alle Mitarbeiter verbindlich.

Der Umgang mit sensiblen, vertraulichen Informationen, ob themen- oder personenbezogen ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeit beim WWF. Auch innerhalb der WWF Büros weitergegebene Informationen, die für den Arbeitsablauf notwendig sind, müssen jederzeit vor dem Einblick Dritter – dazu gehören auch nahestehende Personen – und nicht beteiligter Kollegen geschützt werden.

## 9. Schutz der Marke, Außenauftritt

Wir sprechen in einer wiedererkennbaren WWF-Sprache (Text, Bild, Video), um in der Flut der Informationsangebote durch ein einheitliches und emotionales Bild nach außen zu überzeugen. Alle Publikationen entsprechen den von WWF International vorgegebenen einheitlichen Standards. Jeder Mitarbeiter ist in der Gesamtheit seines Tuns und Lassens auch Markenbotschafter des WWF - daher

präsentieren und verhalten wir uns bei Tätigkeiten im Namen des WWFs in der Öffentlichkeit entsprechend der Markenwerte kompetent, lösungsorientiert, inspirierend und wirksam sowie gemäß unseres Markenkerns „Gemeinsam aktiv für eine lebendige Erde“.

Der WWF Deutschland ist eine kompetente, lebendige, offene Organisation mit vielen thematischen Schwerpunkten. Der WWF setzt dabei auf den jeweils richtigen Gesprächspartner für jede Anfrage. Bei jedem Interview, Außenauftritt oder sonstigen Aktivitäten sind die Mitarbeiter als WWF-Vertreter zu erkennen.

Der WWF richtet sich nach dem deutschen Pressekodex. Achtung der Wahrheit und die Wahrung der Menschenwürde, eine gründliche und faire Recherche sind die obersten Gebote.

## 10. Interessenkonflikt

### 10.1. Interessenskonflikt

Ein potenzieller Konflikt besteht grundsätzlich immer dann, wenn sich die Frage stellt, ob eine geschäftliche Entscheidung ausschließlich zum Nutzen des WWF und zum Schutz der Natur und Umwelt getroffen wurde oder ob dazu im Widerspruch stehende Belange, insbesondere Vorteile oder Nutzen für mit dem WWF verbundene Personen, ihre Familien oder mit diesen verbundene Organisationen, vorlagen.

Ein Interessenkonflikt ist als Interesse definiert, das das Urteil oder Verhalten einer mit dem WWF in Verbindung stehenden Person beeinträchtigen könnte oder einen entsprechenden Anschein erweckt. Ein Interessenkonflikt kann vorliegen, wenn die tatsächlichen oder potenziellen Interessen einer Führungskraft, eines Mitarbeiters, eines nahen Verwandten oder einer Einzelperson, einer Gruppe oder einer Organisation, mit denen diese verbunden sind, mit den Interessen des WWF kollidieren oder die Loyalität dieser Personen gegenüber dem WWF beeinträchtigen können.

Für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter des WWF-Teams gilt, dass mögliche Anhaltspunkte für einen Interessenkonflikt unaufgefordert dem Compliance Manager mitzuteilen sind.

### 10.2. Besondere Verantwortung der Führungskräfte

Jegliche Entscheidung im Rahmen einer Führungsverantwortung wird ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien, im Interesse und zum Wohle der Ziele des WWF getroffen und darf nicht von persönlichen Interessen, Vorteilen oder Beziehungen beeinflusst sein. Es ist Führungskräften untersagt, die Zeit und Arbeit ihrer Mitarbeiter für private Zwecke jeglicher Art oder Aufgaben, die sich aus Nebenbeschäftigungen ergeben in Anspruch zu nehmen.

### 10.3. Neueinstellung von Lebenspartnern/ Ehepartnern, Kindern einschließlich Stief- und Pflegekinder), anderen Verwandten (bis einschließlich 4. Grades <sup>1)</sup>)

Die Neueinstellung eines Lebenspartners, Ehepartners, Kindes (dem gleichgestellt sind Stief-, und Pflegekinder) und anderen Verwandten bis einschließlich 4. Grades ist grundsätzlich ausgeschlossen.

Unabhängig von Absatz 1 bleibt sie insbesondere auch dann ausgeschlossen, wenn zwischen den Beteiligten ein disziplinarisches Verhältnis (auch über mehr als eine Hierarchieebene) zueinander besteht.

Eine entgeltliche, auch geringfügige Beschäftigung eines Lebenspartners, Ehepartners, Kindes (dem gleichgestellt sind auch Stief-, und Pflegekinder), anderen Verwandten bis einschließlich 4. Grades und Schwägerschaft von Stiftungsräten, Aufsichtsorganen und Großspendern ist grundsätzlich ausgeschlossen.

Soweit es sich um eine unentgeltliche Beschäftigung handelt, z.B. im Rahmen von Praktika, Umschulungen oder karitativen, ehrenamtlichen Tätigkeiten, sind diese nach vorheriger Offenlegung der Verwandtschaftsbeziehungen und Anzeige beim Compliance Manager erlaubt, sofern die Person nicht im direkten, disziplinarischen Verantwortungsbereich die Arbeit aufnehmen wird. Eine Beteiligung des Einstellenden am Rekrutierungsverfahren ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

Das unter Absatz 4 beschriebene gilt ebenfalls für die Fälle, bei denen es sich im Rahmen einer schulischen, universitären oder anderweitigen Ausbildung um ein Pflicht- oder freiwilliges Praktikum handelt, das die

Dauer von 6 Monaten nicht überschreitet, und für die üblicherweise eine Aufwands-entschädigung bzw. geringe Vergütung gezahlt wird.

- 
- <sup>1</sup>
1. Grad: Eltern und eigene Kinder
  2. Grad: Geschwister, Großeltern, Enkel
  3. Grad: Nichten & Neffen, Onkel & Tanten
  4. Grad: Cousins & Cousins, Großneffen & Großnichten (= Kinder eines Cousins 1. Grades, haben gemeinsame Großeltern), Großonkel & Großtanten (=Geschwister der eigenen Großeltern)

#### **10.4. Mitglieder der Stiftungsorgane, Kontroll- und Beratungsgremien**

Mitglieder der Stiftungsorgane von Kontroll- und Beratungsgremien dürfen sich in ihren Entscheidungen niemals von eigennützligen Interessen leiten lassen.

Alle Mandantschaften oder Mitgliedschaften, die Anhaltspunkte für einen möglichen Interessenskonflikt sind, sind unaufgefordert dem Stiftungsrat offenzulegen und es ist auf die Beteiligung am Entscheidungsprozess zu verzichten. Persönliche oder familiäre Beziehungen zu den Fördersuchenden und zu Dienstleistungsunternehmen werden umgehend offen kommuniziert.

Auf private geldwerte Vorteile, die von interessierter Seite verschafft werden, wird verzichtet. Dies gilt auch für Verknüpfungen von Vorteil und Gegenleistung, die nicht unmittelbar oder erst in Zukunft zu erwarten sind.

#### **10.5. Umgang mit Geschäftspartnern**

Geschäftspartner des WWF sind Spender und Förderer sowie Lieferanten und Dienstleister. Grundsätzlich sind die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien schriftlich festzuschreiben.

Geschäfte und finanzielle Transaktionen, die den Interessen des WWF entgegenstehen oder die Entscheidungen der Mitarbeiter und deren Tätigkeit beeinflussen können, sind zu unterlassen.

Mitarbeitern des WWF ist die Beteiligung an der Vorbereitung sowie der Abschluss von Verträgen für den WWF untersagt, wenn Lebenspartner/Eheleute, Verwandte oder Freunde oder deren Eheleute und Lebensgefährten an diesem Vertrag ein persönliches, geschäftliches oder finanzielles Interesse haben können. In gleicher Weise sind Mitarbeiter von Geschäften ausgeschlossen, wenn sie für den Vertragspartner mittelbar oder unmittelbar tätig sind, sei es als Organ, freier oder fester Mitarbeiter oder Berater.

#### **10.6. Annahme von Geschenken**

In vielen Kulturen ist es üblich und erlaubt, im Rahmen von Geschäftsbeziehungen Gefälligkeiten, Einladungen oder Geschenke anzunehmen. Dennoch stellen wir sicher, dass solche Leistungen geringfügig sind und nicht darauf abzielen, die Geschäfte zu beeinflussen oder sich persönlich zu bereichern, und auch so aufgefasst werden. Alle erhaltenen Geschenke sind dem direkten Vorgesetzten zu melden. Preisnachlässe oder Provisionen bei einem Kauf im Auftrag des WWF kommen dem WWF und nicht den Mitarbeitern zugute. Bargeld darf in keinem Fall als Geschenk gegeben oder empfangen werden.

- a) Jedem Mitarbeiter ist untersagt, irgendwelche Geschenke oder sonstige Vergünstigungen von bestehenden oder künftigen Vertragspartnern des WWF entgegenzunehmen; ausgenommen sind sogenannte Give-aways wie Taschenkalender, Kugelschreiber und ähnliches bis zu einem Wert von aktuell 10,- EUR.

Dies gilt auch für Verknüpfungen von Vorteil und Gegenleistung, die nicht unmittelbar oder erst in Zukunft zu erwarten ist.

- b) Geschenke im Rahmen von Weihnachtsaktionen bitten wir als Spende der Arbeit des WWF zukommen zu lassen. Dennoch eingehende Geschenke werden im Personalbereich gesammelt und sozialen Einrichtungen wie Berliner Tafel, Stadtmission u. ä. zur Verfügung gestellt.

- c) Der Compliance Manager ist unverzüglich zu benachrichtigen, wenn einem Mitarbeiter ein Geschenk oder eine Vergünstigung über den unter a) angegebenen Wert angeboten worden ist.

#### **10.7. Entsandte Mandatsträger der WWF**

Die Berufung von Mitarbeitern im Auftrag des WWF in Aufsichts- oder Kontrollgremien, ins Management anderer Organisationen oder Verbände stellt nicht allein dadurch einen Interessenskonflikt dar.

Sollte sich ein Mitarbeiter in seiner Doppelfunktion jedoch in einem Interessenskonflikt sehen, so ist dieser offenzulegen und auf die Beteiligung am Entscheidungsprozess zu verzichten.

Eine zusätzliche Vergütung darf hierfür nicht in Anspruch genommen werden. Ausgenommen hiervon sind die Erstattungen von eigenen Aufwendungen. Diese sind durch den Compliance Manager zu genehmigen.

### **10.8. Auftritte für den WWF**

Wir sind kompetente Ansprechpartner und häufig angefragte Teilnehmer auf Kongressen, Veranstaltungen und Fach-Panels. Wir werden als Vertreter des WWF angefragt und repräsentieren unsere Organisation und stehen für die Ziele und Positionen des WWF ein.

Vergütungen und Geschenke für derartige Auftritte fließen zu einhundert Prozent dem WWF zu. Entstandene private Aufwendungen sind erstattungsfähig.

## **11. Verhalten bei Betrug, Korruption, Belästigung, Mobbing und ähnlichem**

Wenn wir Zweifel haben, ob das eigene oder das Verhalten anderer richtig ist, stellen wir uns immer drei Fragen:

1. Ist mein bzw. das bei anderen beobachtete Handeln legal, ehrlich, ethisch und im Einklang mit den WWF-Werten und -Leitlinien?
2. Wie könnte es sich auf den Ruf und die Mission des WWF auswirken?
3. Ist es richtig, das zu tun? Wie würde ich mich fühlen, wenn jeder um mich herum, meine Familie, meine Kollegen, unsere Spender davon wüssten?

Je nach Beantwortung der Fragen, kann in erster Linie im Haus immer die Führungskraft, der Personalbereich oder der Betriebsrat angesprochen werden. Zusätzlich steht die [WWF-Whistleblower-Hotline](#) zur Verfügung.

### **11.1. Betrug und Korruption**

Der WWF nimmt eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber Betrug und Korruption ein. Als eine Organisation, die Korruption als eine der Hauptursachen von Armut, Umweltzerstörung und schlechter Regierungsführung verurteilt und bekämpft, erwartet der WWF von seinen eigenen Mitarbeitern, dass diese jederzeit diese Null-Toleranz-Haltung praktizieren und beachten und zu diesem Zweck alle Verfahren und Richtlinien zur Prävention von Korruption und Betrug jederzeit in vollem Umfang beherzigen. Von allen Mitarbeitern wird daher ein einwandfreies persönliches Verhalten erwartet.

### **11.2. (Sexuelle) Belästigung und Mobbing**

Der WWF ist ein Arbeitgeber, der jegliche Form von Diskriminierung, Mobbing, Einschüchterung oder (sexuelle) Belästigung ablehnt. Wir haben die moralische und auch gesetzliche Verantwortung, alle Mitarbeiter, Praktikanten, Freiwillige, Ehrenamtliche und externen Partnern vor solchen Übergriffen zu schützen. Daher werden neben der Geschäftsleitung, den Vorgesetzten und dem Personalbereich auch alle Mitarbeiter in die Pflicht genommen, zu einem guten Miteinander beizutragen.

### **11.3. Vorfälle melden**

Sollten Fälle von Betrug, Korruption, Diskriminierung, Mobbing, Einschüchterung oder (sexueller) Belästigung o.ä. auftreten, können folgende, auch anonyme, Maßnahmen ergriffen bzw. Personen aufgesucht werden:

- Direkter Vorgesetzter
- HR oder Betriebsrat
- CEO
- WWF Whistleblower-Hotline

Weiterführende Informationen sind zu finden im vom WWF International herausgegebenen Dokument [„Speak Up“](#).

## 12. Folgen bei Verstößen

Alle haupt- und ehrenamtlich arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup>, Praktikanten, Freiwilligen sowie für alle Gremien- und Ausschuss- Mitglieder sind verpflichtet, diese Richtlinien zu lesen.

Die Mitarbeiter des WWF unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der Richtlinien. Jeder Mitarbeiter des WWF ist verpflichtet, sich für den Schutz der Werte und des Eigentums der Organisation einzusetzen.

Allen Vorfällen von Korruption, Diskriminierung, Belästigung und andere Verstöße gegen die ethischen Grundsätze und die Verhaltensrichtlinien wird unverzüglich nachgegangen.

Erwiesene Zuwiderhandlungen eines Mitarbeiters werden als schwerwiegendes Fehlverhalten gewertet, das in jedem Fall zu geeigneten Disziplinarmaßnahmen führt. Der WWF behält sich zudem zivilrechtliche Schadensersatzforderungen gegen Dritte oder Mitarbeiter vor.

Stand: 21.04.2020

---

## Links und Quellen

- [Unser Leitbild](#)
- [Unsere Werte](#)
- WWF INT [Code of ethics](#)
- WWF INT [Respect in the Workplace Policy](#)