



www.yesss.de

YESSS Elektrofachgroßhandlung GmbH
Personalabteilung
Fiduciastraße 2
76227 Karlsruhe

personalabteilung@yesss.de

19. NOVEMBER 2024, VERSION 1.3

ANTIKORRUPTIONSRICHTLINIE

der

YESSS ELEKTROFACHGROSSHANDLUNG GMBH

Klassifizierung:

Intern

Geltungsbereich:

YESSS Elektrofachgroßhandlung (wie definiert unter I.)

Beginn der Gültigkeit:

19.11.2024

Version:

1.3

Fachliche Verantwortung:

Michael Gansmann

Ersteller/in:

Andrea Maichin

Prüfung:

Sitzung vom 07.10.2024

Freigabe:

Geschäftsführung/Sitzung vom 21.10.2024

INHALTSVERZEICHNIS

KLAUSEL	SEITE
I. ZIEL DER RICHTLINIE	3
II. ALLGEMEINE REGELN FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT MIT DRITTEN	4
1. Allgemeine Grundsätze	4
2. Rabatte und Boni/Provisionen.....	7
3. Geschenke und Bewirtungen.....	8
4. Grundsätze für die <i>Annahme</i> von Geschenken und Bewirtungen.....	10
III. REGELN FÜR DIE UMSETZUNG VON EINZELFÄLLEN	11
1. Vergütungen an Geschäftspartner und deren Beschäftigte für von diesen erbrachte Leistungen	11
2. Sponsoring von Schulungs- oder Fortbildungsveranstaltungen.....	13
3. Spenden	13
4. Beraterverträge	14
IV. REGELN FÜR DEN EINKAUF – GRUNDSÄTZE UND GRENZEN	15
1. Allgemeine Regeln für den Umgang mit Zulieferern und externen Dienstleistern	15
2. Verbot der Diskriminierung eines Anbieters	16
3. Verbot der Annahme von Vorteilen für sich oder Dritte	16
4. Dokumentation von Einkaufsentscheidungen.....	16
ANLAGE SEITE	
Anlage 1 Hinweise zur Vermeidung von Gesetzesverstößen, insbesondere im Bereich der Korruption	17
Anlage 2 Die wichtigsten Rechtsvorschriften in Auszügen (Stand 26. August 2024)	20

I. Ziel der Richtlinie

Der Verhaltenskodex der YESSS Elektrofachgroßhandlung GmbH (nachfolgend „YESSS“ oder das „Unternehmen“) verpflichtet uns alle zu gesetzestreuem und ethisch einwandfreiem Verhalten. Dieses Grundprinzip gilt mit Nachdruck auch im Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern, zu unseren Lieferanten und zu unseren Dienstleistern.

Eine von Kompetenz, Zuverlässigkeit und Vertrauen geprägte Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern im öffentlichen und privaten Bereich, gleich ob national oder international, ist Grundvoraussetzung für eine nachhaltig erfolgreiche Geschäftsentwicklung unseres Unternehmens. Von besonderer Bedeutung für eine dauerhaft gute Zusammenarbeit ist die Beachtung und konsequente Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen für den geschäftlichen Verkehr mit unseren Geschäftspartnern, ihren Entscheidungsträgern und allen übrigen Mitarbeitern .

Die vorliegende Richtlinie verfolgt das Ziel, über die Grundlagen des zulässigen Handelns in diesem Umfeld aufzuklären und allen Mitarbeitern anhand von Einzelfällen klare Regeln für die geschäftliche Praxis an die Hand zu geben. Werden diese Vorgaben konsequent beachtet, sind Gesetzesverstöße ausgeschlossen, so dass Schaden sowohl vom einzelnen Mitarbeiter als auch von YESSS abgewendet werden kann.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass sein Verhalten diesen Maßstäben entspricht, welche die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, Lieferanten und anderen Dienstleistern prägen sollen. Jeder einzelne Mitarbeiter übernimmt damit Verantwortung dafür, dass YESSS in der täglichen Zusammenarbeit mit unseren Partnern auch zukünftig überall und jederzeit ihren guten Ruf bewahrt und als fairer und integrierter Geschäftspartner angesehen wird.

Dabei geht die Richtlinie von folgendem Verständnis von Geschäftspartnern und deren Beschäftigten aus:

- **Geschäftspartner** sind Personen, die mit einem Unternehmen in geschäftlichem Kontakt stehen und nicht Mitarbeiter oder Organ dieses Unternehmens sind. Damit werden zunächst alle unternehmensexternen Personen (natürliche Personen und Organisationen) erfasst, unabhängig davon, in welcher Rechts- oder Leistungsbeziehung sie zum Unternehmen stehen. Auch Umfang und Bedeutung der Geschäftsbeziehung sind für die Definition ohne Belang. Daher fallen z.

¹ Zur besseren Lesbarkeit verwenden wir durchgehend das generische Maskulinum und meinen damit Personen aller Geschlechter.

B.¹ Kunden, Lieferanten, Subunternehmer, Vertriebsintermediäre, Berater und Partner in JointVentures darunter.

- **Beschäftigte** sind Personen, die dienstlich einem anderen weisungsunterworfen sind. Beschäftigte sind Beamte und sonstige Bedienstete im öffentlichen Dienst (= Amtsträger) ebenso wie Angestellte, Beauftragte oder sonstige Mitarbeiter der Privatwirtschaft. Soweit hier keine Unterscheidung zwischen Geschäftspartnern aus der Privatwirtschaft und Geschäftspartnern, die eine Amtsträgereigenschaft aufweisen, vorgenommen wird, wird der Oberbegriff Beschäftigte verwendet.

II. Allgemeine Regeln für die Zusammenarbeit mit Dritten

1. Allgemeine Grundsätze

Die in dieser Richtlinie formulierten Leitlinien dienen der Vermeidung von Rechtsrisiken im Bereich des Korruptionsstrafrechts. Diese Richtlinie gibt Mindeststandards vor. Etwaige strengere gesetzliche Anforderungen sind vorrangig zu beachten.

Störungen des Marktes durch eine Beeinflussung des Wettbewerbs, durch Einwirkungen auf Entscheider und deren Berater sowie durch übermäßige Anpreisungen eines Produktes sind unethisch, verstößen gegen unterschiedliche gesetzliche Verbote, und sind zum Teil auch strafrechtlich relevant.

Die Gewährung von Vorteilen an Geschäftspartner, deren Beschäftigte oder ihnen nahestehende Dritte, mit dem Ziel, Aufträge oder andere rechtswidrige Erwerbschancen zu erlangen, ist verboten. Dabei macht es keinen Unterschied, ob es sich bei dem Geschäftspartner oder dessen Beschäftigten um einen Amtsträger oder den Mitarbeiter eines privaten Unternehmens handelt.

- Ein **Vorteil** ist jede Leistung, auf die der Empfänger keinen Anspruch hat und die seine wirtschaftliche oder persönliche Lage objektiv verbessert. Dazu zählen nicht nur „messbare“ Vorteile, die sich in „klingender Münze“ bewerten lassen (also z. B. Geschenke oder Eintrittskarten zu exklusiven Veranstaltungen, Preisnachlässe, Kredite, vorteilhafte Konditionen beim Bezug von Waren, Transportleistungen, Nutzung von Urlaubseinrichtungen, Verbesserungen an der

² Diese Grundsätze gelten allesamt auch für und gegenüber Dritten, die dem Umfeld der Beschäftigten zuzurechnen sind, also z. B. Ehegatten, Angehörigen sowie Mitarbeitern des Beschäftigten und auch den Beschäftigten nahestehenden Einrichtungen (Vereine, Parteien usw.).

²Privatwohnung), sondern auch „immaterielle“ Vorteile, z. B. die Verschaffung einer Karrierechance.

- **Ausnahmen** von dem grundsätzlichen Verbot der Gewährung von Vorteilen sind möglich, wenn sie nach den folgenden Grundsätzen bestimmten Voraussetzungen als zulässig bezeichnet sind. Bei Zweifeln oder Unklarheiten im Rahmen der Anwendung und Auslegung dieser Richtlinie ist der jeweilige Vorgesetzte oder die Geschäftsführung zu kontaktieren.

Spiegelbildlich darf kein Mitarbeiter von YESSS seine dienstliche Stellung – insbesondere im Zusammenhang mit Einkaufsentscheidungen – dazu nutzen, Vorteile für sich oder ihm nahestehende Dritte zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen. Die Annahme von Vorteilen kann für den einzelnen Mitarbeiter (als Bestechlichkeit) strafbar sein, schadet in jedem Fall dem guten Ruf des Unternehmens und schafft Abhängigkeiten des Empfängers, die zwangsläufig in Interessengegensätze einmünden.

Folgende Grundsätze für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern sind immer, d. h. auch bei Fehlen einer auf den konkreten Fall passenden Regel, zu beachten:

- a) TrennungsgrundsatzUmsatzgeschäfte sind von Geschenken oder Zuwendungen (entgeltliche oder unentgeltliche Leistungen, auf die der Empfänger keinen Anspruch hat, Preisnachlässe, Vergünstigungen) aller Art an unsere Partner, insbesondere an Entscheider, klar und eindeutig zu trennen.Zuwendungen dürfen nicht gewährt werden, um in unzulässiger Weise Einfluss auf Beschaffungsentscheidungen zu nehmen. Dieser Grundsatz ist insbesondere bei Personen zu beachten, die solche Entscheidungen treffen oder hierauf Einfluss nehmen, von denen auch Produkte oder Services von YESSS betroffen sein können. Zuwendungen, die ausschließlich oder überwiegend privaten Zwecken dienen, sind untersagt, sofern es sich nicht um geringwertige Aufmerksamkeiten handelt.Als **geringwertige Aufmerksamkeiten** bezeichnet diese Richtlinie solche Zuwendungen, die einen Wert von EUR 25,00 (brutto) bzw. den äquivalenten Wert in ausländischer Währung nicht überschreiten.³ Eine genaue Beachtung des Trennungsprinzips schützt jeden Mitarbeiter vor dem Risiko strafrechtlicher Verfolgung.

³ Erläuterungen hierzu siehe Kapitel II. Ziff. 2 und 3.

- b) Transparenz/Genehmigungsgrundsatz Nach dem Transparenzgrundsatz sind Leistungen an Beschäftigte bei Geschäftspartnern, insbesondere aber auch bei **Amtsträgern**, durch welche diese begünstigt werden können, schriftlich vorab der Geschäftsführung anzugeben und deren Einwilligung einzuholen. Der Transparenzgrundsatz sieht damit eine Einbindung des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers in die Beziehungen seines Beschäftigten zu YESSS vor. Dies gilt sowohl für jede Form der Zusammenarbeit als auch für die einseitige Förderung durch YESSS, etwa durch die Eröffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten oder Spenden. Der Transparenzgrundsatz schützt beide Seiten: Den Beschäftigten schützt seine Beachtung vor dienst- oder arbeitsrechtlichen Problemen, den Mitarbeiter von YESSS vor dem Eindruck unzulässiger Einflussnahme bis hin zu dem Vorwurf einer strafbaren Vorteilsgewährung.
- c) Äquivalenzgrundsatz Bei Vertragsbeziehungen mit Geschäftspartnern müssen Leistung und Gegenleistung stets in einem **angemessenen** Verhältnis stehen. Honorare sowie Regelungen für Aufwendungsersatz und sonstige Vergütungen sind stets kostenbewusst auf der Basis nachvollziehbarer, marktüblicher Kriterien zu gestalten und zu vereinbaren. Die Beachtung dieses Grundsatzes stellt sicher, dass es sich bei Zahlungen an Beschäftigte ausschließlich um Vergütungen für deren Leistung handelt und nicht darüber hinaus Wohlwollen erkauft wird.
- d) Dokumentationsgrundsatz
 - b) Der Dokumentationsgrundsatz erfordert, dass jede Leistungsbeziehung zwischen YESSS und Geschäftspartnern stets umfassend schriftlich dokumentiert wird. Dies gilt auch für alle Beraterverträge, für die auf dieser Grundlage ausgetauschten Leistungen sowie alle sonstigen (vor- und nachbereitenden) Kontakte, bei denen Leistungen von YESSS an den Geschäftspartner oder dessen Beschäftigten zu berücksichtigen sind.

b)⁴ Es ist darauf zu achten, dass auch die dabei erzielten Arbeitsergebnisse schriftlich dokumentiert und zu den Akten genommen werden.

⁴ Beamte/Richter/sonstige Angehörige des öffentlichen Dienstes sowie Personen, die beauftragt sind, Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrzunehmen.

2. Rabatte und Boni/Provisionen

Im Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen gilt Folgendes:

a) Rabatte und Boni

- Ein **Rabatt** ist eine Preisermäßigung, die dem Kunden üblicherweise durch einen Nachlass (Abschlag) vom allgemein angekündigten oder geforderten Preis bzw. Werklohn gewährt wird und sofort vom Rechnungsbetrag abgezogen wird. Ein Rabatt kann aber auch durch die Gewährung zusätzlicher Sach- oder Dienstleistungen oder in anderer Form gewährt werden.
- Ein **Bonus** ist eine Umsatz- oder Absatzprämie, die dem Kunden üblicherweise abhängig von seinem jährlichen Gesamtumsatz gewährt wird.

Die Gewährung von Rabatten und Boni vollzieht sich ausschließlich im Verhältnis zwischen den vertragsschließenden Parteien, also üblicherweise zwischen YESSS und dem Geschäftspartner (Kunden). Für die Gewährung von Rabatten und Boni sind deshalb diejenigen Unternehmensvertreter zuständig und verantwortlich, die auch für den Abschluss des zugrundeliegenden Vertrages zuständig und verantwortlich sind. Soweit die Gewährung von Rabatten unternehmensintern der Geschäftsführung oder bestimmten Vorgesetzten vorbehalten ist, bleiben diese Bestimmungen unberührt.

Begünstigter eines Rabattes oder eines Bonus ist stets nur unser Vertragspartner. Unzulässig ist die Gewährung eines Rabattes oder eines Bonus in Gestalt eines wirtschaftlichen Vorteils, der nicht dem Vertragspartner selbst, sondern einem Dritten, z. B. einem Mitarbeiter des Vertragspartners persönlich, zugutekommt.

- b) Provision**Provision** ist die Vergütung für ein vermitteltes Geschäft. Eine Provision kann nur derjenige Dritte (Provisionsempfänger) von uns erhalten, der in unserem Interesse Geschäfte mit einem Kunden vermittelt, die zu einem Vertragsschluss führen.

Der Provisionsempfänger darf weder Mitarbeiter des vermittelten Kunden sein noch in einem mitarbeiterähnlichen Rechtsverhältnis (z. B. Geschäftsbesorgungsvertrag) zu dem vermittelten Kunden stehen.

- c) Praktische Umsetzung Rabatte, Provisionen und vergleichbare Zahlungen haben stets offen zu erfolgen, und nicht über Umwege. **Barzahlungen sind nicht erlaubt.** Zahlungen erfolgen regelmäßig durch Banküberweisung.

Die Gewährung von Rabatten und die Zahlung von Provisionen sind in der kaufmännischen Praxis präzise voneinander zu unterscheiden. Rabattzahlungen an Kunden dürfen nicht in Provisionen an Dritte umgedeutet oder verschleiert werden; umgekehrt dürfen Provisionsansprüche von Vermittlern nicht zur Preisreduzierung in Verkaufs- oder sonstigen Vertragsverhandlungen eingesetzt werden.

Hinsichtlich der Höhe der vereinbarten Rabatte bzw. Provisionen sind die sich aus den Handelsbräuchen in diesem Geschäftsfeld ergebenden Größenordnungen zu beachten, und zwar unter Berücksichtigung der Bedeutung des gesamten Geschäfts für den Geschäftspartner und YESSS.

Bei einer Provisionsvereinbarung sind die erwartete Bedeutung des Geschäfts und der Umfang der Tätigkeit des Vermittlers bei dem Zustandekommen des angestrebten Geschäfts zu bewerten.

Auf die Beachtung des Dokumentationsgrundsatzes wird hier besonders hingewiesen.

3. Geschenke und Bewirtungen

Bei der Gewährung von Geschenken und Bewirtungen sind bei YESSS geltende Wertgrenzen zu beachten.

- a) **Definition** Unter die Rubrik „Geschenke und Bewirtungen“ fällt alles, was einen wirtschaftlichen Wert für den Geschäftspartner darstellt.
- Unter einem **Geschenk** wird eine unentgeltliche Zuwendung verstanden, die nicht als Gegenleistung für eine bestimmte Leistung des Empfängers gedacht ist und nicht in Zusammenhang mit einer solchen Leistung steht.
 - Eine **Bewirtung** ist eine Einladung anderer Personen, vorrangig zum Verzehr von Speisen und Getränke, aber auch Einladungen zu Veranstaltungen und damit zusammenhängende Leistungen, etwa Übernachtungen und Anreisen.

b) Umsetzung Für Geschenke und Bewirtungen gelten folgende Grundsätze:

- **Geschenke, die einem Begünstigten nur mittelbar zukommen oder zukommen sollen (z. B. Zuwendungen an Angehörige, Vereine usw.), sind untersagt.**
- **Jede Form von Geldzahlung ist ausgeschlossen.**
- **Der dienstliche Anlass einer Bewirtung ist von jedem YESSS Mitarbeiter jeweils zu dokumentieren.**
- **Geschenke und Einladungen müssen sich stets an den Geschäftspartner bzw. Mitarbeiter in ihrer beruflichen Funktion richten, nicht an den einzelnen Mitarbeiter privat (insb. nicht an dessen Privatanschrift).**
- **Es dürfen keine Geschenke, Einladungen oder Bewirtungen an Geschäftspartner erfolgen, mit denen ein Geschäftsabschluss unmittelbar bevorsteht.**
- **Hotel- und Reisekosten sollen vom Geschäftspartner in der Regel selbst übernommen werden.**

Aus Rechtsgründen ist hier zwischen Amtsträgern einerseits und Mitarbeitern von Unternehmen der Privatwirtschaft andererseits zu unterscheiden.

aa) Geschenke/Bewirtungen an Amtsträger Amtsträger dürfen grundsätzlich keinerlei Zuwendungen, Belohnungen oder Geschenke annehmen. Geschenke an Amtsträger sind daher bei YESSS untersagt.

Geschenke an Amtsträger sind verboten. Amtsträgern dürfen auch keine geringwertigen Aufmerksamkeiten gewährt werden.

5

Amtsträgern ist die Teilnahme an **Bewirtungen** aus Anlass oder bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen, Besprechungen, Besichtigungen und

⁵ In Deutschland sind entsprechende Regelungen in allen Beamten gesetzen der Länder und des Bundes enthalten.

dergleichen erlaubt, wenn die Bewirtung üblich und angemessen ist. Dies gilt auch für die Annahme von Vorteilen, die die Durchführung des konkreten Dienstgeschäfts erleichtern oder beschleunigen (z. B. die Abholung eines Amtsträgers/Bediensteten vom Bahnhof oder Flughafen).

Grundsätzlich ist auch die Bewirtung von Amtsträgern verboten. Hiervon ausgenommen sind solche Bewirtungen, die die Durchführung eines konkreten Dienstgeschäfts erleichtern oder beschleunigen, sofern diese üblich und angemessen sind. Diese Bewirtungen sind vorher mit dem Amtsträger abzustimmen und zurückhaltend auszugestalten (z. B. KaffeeService oder einfaches Mittagessen in der Kantine bei geschäftlichen Terminen).

- bb) Geschenke/Bewirtungen an Mitarbeiter von Unternehmen der Privatwirtschaft Mitarbeiter von Unternehmen der Privatwirtschaft fallen nicht unter die an Amtsträger anzulegenden strengen Maßstäbe. Unabhängig davon sind bei der Gewährung von Geschenken und bei Bewirtungen stets die allgemeinen Grundsätze sowie die folgenden Hinweise zu beachten:
- (i) Ein **Geschenk** wird dem Geschäftspartner stets direkt zugewendet. Sein Wert ist stets zurückhaltend anzusetzen, um jedem Verdacht einer Einflussnahme begegnen zu können. Ausgeschlossen sind daher kostbare persönliche Geschenke, die in keinerlei Verhältnis zur Bedeutung der Person des Kunden stehen und den naheliegenden Verdacht einer Einflussnahme begründen würden.
 - (ii) **Bewirtungen** müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Stellung des Geschäftspartners und zu seiner Bedeutung für YESSS stehen. Zugleich muss sichergestellt sein, dass der Zweck einer Bewirtung, also die Stärkung der Bindung zu YESSS, auch erreicht wird. Dies ist nur gewährleistet, wenn der Geschäftspartner durch einen Mitarbeiter von YESSS aus Anlass dieser Bewirtung begleitet und betreut wird.

4. Grundsätze für die *Annahme* von Geschenken und Bewirtungen

Die Annahme geringwertiger Zuwendungen ist unter Beachtung der allgemeinen Prinzipien grundsätzlich zulässig, wobei in jedem Fall bereits der Anschein einer Einflussnahme ausgeschlossen sein muss.

Die Annahme einer Einladung, zu einer Veranstaltung oder einem Geschäftssessen, kann zur Verbesserung der geschäftlichen Beziehungen beitragen. Die folgenden Grundsätze müssen hierbei jedoch stets berücksichtigt werden

Im Fall der Teilnahme an einer Veranstaltung oder einem Geschäftssessen ist streng darauf zu achten,

- **dass ein dienstlicher Bezug bzw. ein Bezug zum Fachgebiet des Teilnehmers im Vordergrund steht,**
- **der Gastgeber an dieser Veranstaltung persönlich anwesend sein wird und**
- **die Grundsätze der Angemessenheit beachtet werden. Andernfalls ist die Einladung unter Hinweis auf die Grundsätze dieser AntikorruptionsRichtlinie abzulehnen.**

Jede Teilnahme an einer Einladung auf Kosten eines Dritten ist dem Filialleiter, im Falle von Filialleiter der Geschäftsführung bzw. bei Geschäftsführern einem anderen Mitglied der Geschäftsführung anzuseigen. **Praktisch relevant ist diese Regelung vor allem für Mitarbeiter des Einkaufs, da für diese ein erhöhtes abstraktes „passives Korruptionsrisiko“ besteht.** Diese Regelung gilt jedoch für alle Mitarbeiter gleichermaßen, unabhängig von ihrer Abteilungszugehörigkeit.

III. Regeln für die Umsetzung von Einzelfällen

Bei allen Verträgen/Vereinbarungen mit unseren Geschäftspartnern ist darauf zu achten, dass neben den Vertragsunterlagen auch die dabei erzielten Arbeitsergebnisse bzw. eine geeignete Dokumentation der erbrachten Gegenleistung zur Akte genommen wird.

1. Vergütungen an Geschäftspartner und deren Beschäftigte für von diesen erbrachte Leistungen

Bereits im Vorfeld einer Zusammenarbeit ist der Bedarf an der vertraglichen Leistung zu prüfen. Der festgestellte Bedarf sowie die Auswahl des Vertragspartners sollte dokumentiert werden.

⁶ In Deutschland gilt dies insb. bei Einladungen zu Veranstaltungen wegen der Pflicht zur Versteuerung als geldwerter Vorteil nach den §§ 37b, 38 des Einkommenssteuergesetzes (EStG).

Die nachstehenden Regeln gelten für Vergütungen an Geschäftspartner und deren Beschäftigte in in- und ausländischen Unternehmen als Gegenleistungen für von diesen erbrachte Leistungen. Sie sind zulässig, soweit die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) Der Gegenstand der Beauftragung liegt im Interesse von YESSS, d. h. es besteht ein Produkt- und Unternehmensbezug, und der Partner/der Beschäftigte des Unternehmens ist für die von ihm zu erbringende Gegenleistung fachlich hinreichend qualifiziert.
- b) Für den Fall, dass ein Beschäftigter eines Geschäftspartners regelmäßig Dienstleistungen erbringt, wird zwischen der betroffenen YESSSGesellschaft und dem Beschäftigten des Geschäftspartners, der die Leistung erbringt, eine schriftliche Vereinbarung geschlossen, in der regelmäßig die Vertragsparteien, der Gegenstand der Beauftragung, die zu erbringende Leistung, die Vergütung, die Voraussetzungen für die Auszahlung der Vergütung sowie die Bankverbindung genau bezeichnet sind (Dokumentationsgrundsatz).
- c) Der Beschäftigte beim Geschäftspartner hat vor Unterzeichnung der Vereinbarung eine sich auf Inhalt und Durchführung der Vereinbarung beziehende schriftliche Zustimmungserklärung seiner(s) Vorgesetzten/der Geschäftsführung vorzulegen. Die Zustimmung des(r) Vorgesetzten/der Geschäftsführung soll auf der Vereinbarung erklärt und unterzeichnet werden.
- d) Für den Fall, dass ein Geschäftspartner mehrere Beschäftigte einsetzen kann und zur Erbringung der Leistung Personal- und Sachmittel der Einrichtung herangezogen werden, erfolgt der unter lit. b dargestellte Vertragsschluss zwischen dem Geschäftspartner und YESSS. In diesem Fall erfolgt die Zahlung der Vergütung auf das Konto des Geschäftspartners (Unternehmens).
- e) Die von YESSS gewährte Gegenleistung stellt eine angemessene Vergütung für die vom Geschäftspartner/vom Beschäftigten des Unternehmens erbrachte Leistung dar (Äquivalenzgrundsatz).
- f) Die Arbeitsergebnisse sind fortlaufend schriftlich festzuhalten und bei YESSS zu den Akten zu nehmen (Dokumentationsgrundsatz).
- g) Grundsätzlich erfolgt die Zahlung der Vergütung erst nach Erbringung der vertraglich vereinbarten Leistung und dem Vorliegen des vereinbarten Nachweises der Leistungserbringung, es sei denn, es wird eine angemessene Teilzahlung geleistet.

- h) Der Geschäftspartner/der Beschäftigte des Geschäftspartners hat in der Vereinbarung zu versichern, dass er eine ordnungsgemäße steuerliche Behandlung seiner Vergütung sicherstellen wird.

2. Sponsoring von Schulungs- oder Fortbildungsveranstaltungen

„Sponsoring“ im Sinne dieser Richtlinie bedeutet die finanzielle Unterstützung Dritter in der Erwartung, eine die eigenen Marketingziele unterstützende Gegenleistung zu erhalten.

Das Sponsoring von Schulungs- oder Fortbildungsveranstaltungen (nicht an Privatpersonen) ist unter den nachfolgenden Voraussetzungen zulässig:

- a) Die geförderte Schulungs- oder Fortbildungsveranstaltung muss mit Blick auf Inhalt, Ausgestaltung und Reichweite geeignet sein, für YESSS einen positiven Marketingeffekt zu erzielen.
- b) Die Summe des Sponsoring muss in einem angemessenen Umfang zu dem erwarteten positiven Marketingeffekt stehen.
- c) Das Sponsoring darf nicht geeignet sein, den Anschein zu erwecken, YESSS erhielte oder vergäbe hierfür in unredlicher Weise geschäftliche Vorteile.
- d) Das Sponsoring muss auf Grundlage einer schriftlichen vertraglichen Vereinbarung und in transparenter Weise erfolgen.

3. Spenden

„Spenden“ sind freiwillige finanzielle Zuwendungen an eine anerkannt gemeinnützige Einrichtung ohne Erwartung einer Gegenleistung.

Die Gewährung von Spenden an gemeinnützige Einrichtungen (nicht an Privatpersonen) ist unter den nachfolgenden Voraussetzungen zulässig:

- a) Die Gewährung der Spende muss einem gemeinnützigen Zweck dienen. Hierzu zählen insbesondere die wissenschaftliche Forschung und Lehre, die Verbesserung der Gesundheits- bzw. der Patientenversorgung, die Aus- und Weiterbildung sowie die Verfolgung weiterer mildtätiger Ziele. Die Spende muss unabhängig von Umsatzgeschäften erfolgen, sie darf nicht von Umsatzgeschäften abhängig gemacht werden (Trennungsgrundsatz).
- b) Die Spende muss der anerkannten gemeinnützigen Einrichtung zugutekommen und darf nicht individuellen oder persönlichen Interessen einzelner Beschäftigter oder Funktionsträger der Einrichtung dienen.

⁷ Vgl. vollständigen Katalog gemeinnütziger Zwecke in § 52 Abs. 2 der Abgabenordnung (AO).

- a) Geldzahlungen auf Privatkonten oder auch Drittmittelkonten, die sich in der Verfügungsgewalt einzelner Beschäftigter in Unternehmen oder Einrichtungen befinden und nicht von den gemeinnützigen Einrichtungen verwaltet oder überwacht werden, sind unzulässig.
- b) Es ist sicherzustellen, dass der Erhalt von Spenden nachgewiesen und eine Spendenbescheinigung auf YESSS ausgestellt wird. Ein diesbezüglicher Nachweis ist zur Akte zu nehmen (Dokumentationsgrundsatz).

4. Beraterverträge

Beraterverträge, insbesondere vertriebsbezogene, dürfen nur mit Personen oder Unternehmen geschlossen werden, die im Auftrag und im Interesse von YESSS tätig werden. Dabei ist – genau wie bei Provisionen – streng auf die Angemessenheit der Vergütung des Beraters zu achten, um schon den Verdacht einer Weitergabe von Geldern an Dritte (z. B. Mitarbeiter oder sonstige Vertreter des Kunden oder Geschäftspartners, Entscheidungsträger in staatlichen Stellen) etwa zur Einflussnahme auf Einkaufs- oder Vergabeentscheidungen auszuschließen. Insoweit ist auf die Pflichten zur Dokumentation des Vorgangs und der genauen Bezeichnung des Empfängers der Vergütung hinzuweisen. Fehlt eine solche Dokumentation, so kann dies für YESSS steuerliche Konsequenzen haben, verbunden mit dem Risiko, dass diese Betriebsausgaben von der Finanzbehörde steuerlich nicht berücksichtigt werden.

Grundsätzlich gilt: Beraterverträge dürfen nur schriftlich geschlossen werden. Eine klare, eindeutige schriftliche Vereinbarung bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen YESSS und einem Berater.

Hierbei sind insbesondere folgende Punkte zu beachten, die im Vertrag enthalten sein müssen:

- **Eindeutige Identifikation des Vertragspartners (etwa durch Vorlage von Register, Gründungsdokumenten, Ausweisdokumenten);**
- **Präzise Beschreibung der Leistung und der Pflichten;**
- **Eine branchen- und marktübliche Vergütung, die in einem angemessenen Verhältnis zur Leistung steht;**

- **Die Definition der Voraussetzungen zur Auszahlung der Vergütung an den Berater;**
- **Eine Anti Bestechungsklausel samt Möglichkeit der Kündigung und Verpflichtung zur Rückzahlung bereits geleisteter Zahlungen bei Verstoß gegen diese;⁸**
- **Eine ausreichende Dokumentation der Tätigkeit des Vertragspartners;**
- **Eine Zahlung nur per Banküberweisung an den im Vertrag genannten Vertragspartner;**
- **Eine Zahlung nur auf ein Konto bei einer Bank in dem Land, in dem der Vertragspartner seinen eingetragenen Sitz hat;**
- **Eine Zahlung pro rata nach Rechnungseingang des Beraters;**
- **Im internationalen Umfeld eine Rechtswahl – und Schiedsklausel.**

Beraterverträge sind stets durch die Geschäftsführung von YESSS abzuschließen.

IV. Regeln für den Einkauf – Grundsätze und Grenzen

1. Allgemeine Regeln für den Umgang mit Zulieferern und externen Dienstleistern

Lieferanten und Dienstleister spielen eine zentrale Rolle im Betriebsablauf von YESSS. Nur wenn die Zusammenarbeit mit ihnen reibungslos funktioniert, können Produkte und Serviceleistungen für unsere Kunden optimal bereitgestellt werden. Deshalb erfordert die Auswahl der Lieferanten besondere Sorgfalt.

⁸ **Musterformulierung einer Anti Bestechungsklausel:**

Der Berater verpflichtet sich, bei der Wahrnehmung seiner vertraglich geschuldeten Leistungen sämtliche anwendbare Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Korruption einzuhalten.

Diese Verpflichtung umfasst in jedem Fall das Verbot unrechtmäßiger Zahlungen oder der Gewährung sonstiger, unrechtmäßiger Vorteile an Amtsträger oder Geschäftspartner in der Privatwirtschaft, einschließlich deren Organvertreter oder Mitarbeiter, Familienangehörige oder sonstige, bekanntermaßen nahestehende Personen. Dieses Verbot umfasst ferner auch Beschleunigungszahlungen (sog. Facilitation Payments).

Beide Vertragsparteien werden sich gegenseitig bei Maßnahmen zur Prävention von Korruption unterstützen und sich insbesondere gegenseitig unverzüglich informieren, soweit sie Kenntnis oder einen konkreten Verdacht von Korruptionsfällen haben, die mit diesem Vertrag oder seiner Erfüllung in einem konkreten Zusammenhang stehen.

Stellt YESSS fest, dass der Berater gegen diese Klausel verstößt, ist YESSS berechtigt, den Beratervertrag außerordentlich fristlos zu kündigen, Zahlungen zurückzubehalten und bereits geleistete Zahlungen zurückzufordern.

Maßgebliche Kriterien für die Auswahl von Lieferanten sind Leistungsfähigkeit, Eignung und Integrität.

2. Verbot der Diskriminierung eines Anbieters

Jeder Lieferant und Dienstleister, der sich um einen Auftrag bewirbt, erwartet eine offene, faire und unvoreingenommene Prüfung seines Angebots. Mitarbeiter von YESSS, die mit der Vergabe von Aufträgen befasst sind, haben dabei folgende Grundsätze zu beachten:

- a) Anbieter dürfen beim Wettbewerb um Aufträge nicht bevorzugt oder behindert werden.
- b) Gespräche, Verhandlungen und sonstige Kontakte mit einem Anbieter sind sorgfältig und vollständig zu dokumentieren.
- c) Persönliche Kontakte zu einem Anbieter, die im Zusammenhang mit der Durchführung der dienstlichen Aufgabe eine Rolle spielen könnten, werden YESSS unverzüglich mitgeteilt.
- d) Anbietern ist frühzeitig zu erläutern, dass YESSS von seinen Vertragspartnern stets gesetzeskonformes Verhalten und die Einhaltung eines hohen ethischen Standards, der in Einklang mit den Grundsätzen des Verhaltenskodex von YESSS und dieser Richtlinie steht, erwartet.

3. Verbot der Annahme von Vorteilen für sich oder Dritte

Kein Mitarbeiter von YESSS darf seine berufliche Stellung – insbesondere im Zusammenhang mit Einkaufsentscheidungen – dazu nutzen, Zuwendungen für sich oder ihm nahestehende Dritte zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen.

Die Annahme von Vorteilen kann für den YESSS-Mitarbeiter (als Bestechlichkeit) strafbar sein, schadet in jedem Fall dem guten Ruf des Unternehmens und schafft Abhängigkeiten des Empfängers, die zwangsläufig in Interessengegensätze einmünden.

Verstöße gegen diese Grundsätze führen zu arbeitsrechtlichen und ggf. zu strafrechtlichen Konsequenzen.

4. Dokumentation von Einkaufsentscheidungen

Für Einkaufsentscheidungen gilt der Dokumentationsgrundsatz (s.o. Kap. II 1 d)). D. h. Einkaufsentscheidungen sind stets nachvollziehbar zu dokumentieren. Dabei ist zu beachten, dass alle Angebote und Preisvergleiche zu den Akten genommen und Preisverhandlungen nach Inhalt und Ergebnis dokumentiert werden.

Anlage 1

Hinweise zur Vermeidung von Gesetzesverstößen, insbesondere im Bereich der Korruption

I. Was ist Korruption?

Definition

Korruption bezeichnet den regelwidrigen Tausch von Vorteilen.

Ein **unlauterer Vorteil** ist jede Leistung, auf die der Empfänger keinen Anspruch hat und die seine wirtschaftliche oder persönliche Lage objektiv verbessert. Dazu zählen nicht nur „messbare“ Vorteile, die sich in „klingender Münze“ bewerten lassen (also z. B. Geschenke oder Eintrittskarten zu exklusiven Veranstaltungen, Preisnachlässe, Kredite, vorteilhafte Konditionen beim Bezug von Waren, Transportleistungen, Nutzung von Urlaubseinrichtungen, Verbesserungen an der Privatwohnung), sondern auch „immaterielle“ Vorteile, z. B. die Verschaffung einer Karrierechance.

Wer einem Geschäftspartner oder dem Vertreter eines Geschäftspartners – egal ob im In- oder Ausland – einen **Vorteil** anbietet oder gewährt, damit ihn dieser bei der Entscheidung über den Bezug einer Ware oder Dienstleistung/Serviceleistung in unausrechter Weise bevorzugt, handelt korrupt und macht sich strafbar.

Die unredliche Einflussnahme auf Einkaufsentscheidungen durch die Gewährung von Vorteilen (insbesondere Geld, kostbare Geschenke und sonstige „geldwerte“ Vergünstigungen) an den Entscheider oder einen Beauftragten bzw. einen ihm nahestehenden Dritten ist als Bestechung strafbar und zwar unabhängig davon, ob es sich bei dem Entscheider um einen Amtsträger oder den Beschäftigten eines Unternehmens der Privatwirtschaft handelt.

Strafbar machen sich die Handelnden auf beiden Seiten, also sowohl durch die (passive) Annahme (Bestechlichkeit) als auch durch die (aktive) Gewährung eines Vorteils (Bestechung).

Korruption ist in allen Ländern der Welt strafbar und wird von den zuständigen Behörden verfolgt und bestraft.

Die Beachtung der in dieser Richtlinie formulierten Leitlinien ist für alle Mitarbeiter verbindlich. Die wesentlichen gesetzlichen Regelungen in Deutschland werden nachfolgend beschrieben.

II. Bestechung von Amtsträgern

Wer einem **Amtsträger** (oder einem ihm nahestehenden Dritten) einen Vorteil verspricht oder gewährt, um Einfluss auf dessen Entscheidungen zu nehmen, wird nach deutschem Recht wegen Bestechung nach § 334 des deutschen Strafgesetzbuchs (StGB) mit Freiheitsstrafe zwischen drei Monaten und fünf Jahren bestraft. In besonders schweren Fällen beträgt die Strafe bis zu zehn Jahren. Ähnliche Strafandrohungen gelten weltweit. Dies dient dem Schutz der staatlichen Organisationen und der Wahrung der Integrität und Lauterkeit seiner Beamten.

Amtsträger dürfen daher grundsätzlich keine Belohnungen und Geschenke annehmen, wenn diese einen Bezug zu ihren dienstlichen Tätigkeiten haben. Dies gilt auch für Belohnungen und Geschenke, die der reinen Klimapflege dienen, und nicht in einem konkreten Bezug zu einer bestimmten Diensthandlung stehen. Ausgenommen sind nur rein private Kontakte ohne jeden dienstlichen Hintergrund.

Jede Gewährung eines Vorteils an einen Amtsträger in Deutschland setzt eine schriftliche Zustimmung seines Dienstherrn voraus.

In der Praxis gibt es eine Reihe von Erlassen des Bundes und der Länder, welche die Einzelheiten des Umgangs mit Amtsträgern regeln. Grundsätzlich gilt: Geschenke sind verboten, wobei „Aufmerksamkeiten“ bis zu einem Wert von EUR 25,00 (brutto pro Jahr) erlaubt sind. Angemessene Essenseinladungen sind nur im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit erlaubt. Im Zweifel ist die Zustimmung des Vorgesetzten des Amtsträgers einzuholen.

Ein Amtsträger, der einen Vorteil annimmt und zuvor nicht die Zustimmung seines Vorgesetzten eingeholt hat, begeht zumindest ein Dienstvergehen, das auch disziplinarrechtlich verfolgt werden kann. Daneben droht ihm bereits ab einem Wert der Zuwendung in Höhe von EUR 100,00 (z. B. eine Einladung zu einem Fußballspiel in die VIPLoge eines Bundesligastadions) die Strafbarkeit wegen Vorteilsannahme nach § 331 StGB und spiegelbildlich dem Zuwender wegen Vorteilsgewährung nach § 333 StGB.

Vermeiden Sie es daher, einen Amtsträger allein durch das Anbieten eines solchen Vorteils in Verlegenheit zu bringen.

Im **Ausland** können derartige Regelungen fehlen. Die in dieser Richtlinie formulierten Leitlinien sind davon unabhängig global verbindlich für alle Mitarbeiter von YESSS.

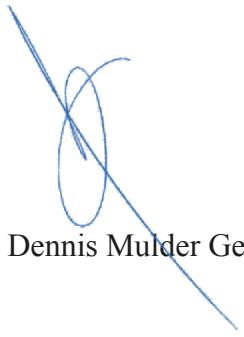
III. Bestechung von Angestellten/Beauftragten

Die Einflussnahme auf Einkaufsentscheidungen durch die Gewährung von Vorteilen an einen Entscheider (oder an einen ihm nahestehenden Dritten) ist wettbewerbswidrig und strafbar. Nach § 299 StGB ist es hierbei unbedeutlich, ob es sich um den Angestellten eines Unternehmens der Privatwirtschaft oder einen Beauftragten, wie beispielsweise einen externen Dienstleister des Unternehmens, der Einkaufsaufgaben wahrnimmt, handelt.

Diese Regel gilt sowohl für die Bestechung des Angestellten/Beauftragten eines Unternehmens in Deutschland als auch eines Unternehmens im Ausland. Beides ist in Deutschland strafbar und wird juristisch verfolgt.

Vielen Dank für die Beachtung dieser Grundsätze.

Karlsruhe, November 2024


Dennis Mulder General Manager YESSS BeNeLux & Germany

Anlage 2

Die wichtigsten Rechtsvorschriften in Auszügen (Stand 26. August 2024)

I. Straftaten gegen den Wettbewerb

StGB § 299 Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr

- (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe wird bestraft, wer im geschäftlichen Verkehr als Angestellter oder Beauftragter eines Unternehmens
 1. einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Dienstleistungen einen anderen im inländischen oder ausländischen Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge, oder
 2. ohne Einwilligung des Unternehmens einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Dienstleistungen eine Handlung vornehme oder unterlasse und dadurch seine Pflichten gegenüber dem Unternehmen verletze.
- (2) Ebenso wird bestraft, wer im geschäftlichen Verkehr einem Angestellten oder Beauftragten eines Unternehmens
 1. einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Dienstleistungen ihn oder einen anderen im inländischen oder ausländischen Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge, oder
 2. ohne Einwilligung des Unternehmens einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Dienstleistungen eine Handlung vornehme oder unterlasse und dadurch seine Pflichten gegenüber dem Unternehmen verletze.

II. Straftaten im Amt

StGB § 331 Vorteilsannahme

- (1) Ein Amtsträger, ein Europäischer Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstausübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

- (2) Ein Richter, Mitglied eines Gerichts der Europäischen Union oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Der Versuch ist strafbar.
- (3) Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn der Täter einen nicht von ihm geforderten Vorteil sich versprechen lässt oder annimmt und die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme vorher genehmigt hat oder der Täter unverzüglich bei ihr Anzeige erstattet und sie die Annahme genehmigt.

StGB § 332 Bestechlichkeit

- (1) Ein Amtsträger, ein Europäischer Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe. Der Versuch ist strafbar.
- (2) Ein Richter, Mitglied eines Gerichts der Europäischen Union oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.
- (3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er sich dem anderen gegenüber bereit gezeigt hat,
 1. bei der Handlung seine Pflichten zu verletzten oder,
 2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen zu lassen.

StGB § 333 Vorteilsgewährung

1. Wer einem Amtsträger, einem Europäischen Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr

für die Dienstausübung einen Vorteil für diesen oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

2. Wer einem Richter, Mitglied eines Gerichts der Europäischen Union oder Schiedsrichter einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
3. Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme des Vorteils durch den Empfänger vorher genehmigt hat oder sie auf unverzügliche Anzeige des Empfängers genehmigt.

StGB § 334 Bestechung

- (1) Wer einem Amtsträger, einem Europäischen Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.
- (2) Wer einem Richter, Mitglied eines Gerichts der Europäischen Union oder Schiedsrichter einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine richterliche Handlung
 1. vorgenommen und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder
 2. künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzen würde,
(2) wird in den Fällen der Nummer 1 mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren, in den Fällen der Nummer 2 mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. Der Versuch ist strafbar.
- (3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung anbietet, verspricht oder gewährt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er den anderen zu bestimmen versucht, dass dieser
 1. bei der Handlung seine Pflichten verletzt oder,

2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei der Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen lässt.

StGB § 335 Besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung

- (1) In besonders schweren Fällen wird
 1. eine Tat nach
 - a) § 332 Abs. 1 S. 1, auch in Verbindung mit Abs. 3, und
 - b) § 334 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2, jeweils auch in Verbindung mit Abs. 3, mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren und
 2. eine Tat nach § 332 Abs. 2, auch in Verbindung mit Abs. 3, mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren bestraft.
- (2) Ein besonders schwerer Fall im Sinne des Absatzes 1 liegt in der Regel vor, wenn
 1. die Tat sich auf einen Vorteil großen Ausmaßes bezieht,
 2. der Täter fortgesetzt Vorteile annimmt, die er als Gegenleistung dafür gefordert hat, dass er eine Diensthandlung künftig vornehme, oder
 3. der Täter gewerbsmäßig oder als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat.



Bestätigung

Hiermit bestätige ich, dass ich die Antikorruptionsrichtlinie Stand November 2024 erhalten und verstanden habe.

Ort

Datum

Vorname/Name in Druckbuchstaben

Unterschrift

Bitte die ausgefüllte und unterschriebene Bestätigung an die Personalabteilung senden.

Vielen Dank.