

# Erfolgsgeschichte

## Ghana – Mitarbeitende für eine integre Unternehmenskultur begeistern

von Anita Compah-Keyeke  
Geschäftsführerin

### HH Nominees Ltd.

Sekretariats- und Verwaltungsdienste  
für Unternehmen

- Arbeitet mit Start-ups und etablierten Unternehmen
- Seit 2014 in Betrieb
- Fünf Teilzeit-Mitarbeitende

#### Korruption mit Integrität bekämpfen

Die Bekämpfung von Korruption ist ein wichtiges Thema für mich, da ich in meinem Arbeitsalltag immer wieder mit Dilemmasituationen konfrontiert werde. Eine Anzeige in der Zeitung *Daily Graphic* über das Korruptionspräventionstraining der Allianz für Integrität gab den Anstoß, an einem unternehmensweiten Compliance-Programm zu arbeiten, das Mitarbeitenden und Kunden eine Orientierung für die Handhabung und Meldung von Compliance-Verstößen gibt.

Vor der Zusammenarbeit mit der Allianz für Integrität lag der Umgang mit Compliance-Fragen im Ermessen der einzelnen Mitarbeitenden, was zu Spannungen zwischen ihnen und unseren Kunden führte. Die Mitarbeitenden waren in vielen Situationen unsicher und wussten nicht, wo sie die Grenze zwischen einem Geschenk, einer Bestechung und einem Zeichen der Wertschätzung ziehen sollten.

#### Compliance-Schulungen helfen, klare Richtlinien zu definieren

2018 nahm ich am Korruptionspräventionstraining der Allianz für Integrität teil. In der eintägigen Schulung wurde uns unter anderem gezeigt, wie man professionell und integer mit Regierungsbehörden zusammenarbeitet. Wir entwarfen ein strukturiertes Dokument mit klaren Regeln für Dilemmasituationen, was vor dem Training noch eine große Herausforderung für uns darstellte. So konnten wir den Rahmen

für eine Anti-Korruptionspolitik in unserem Unternehmen schaffen, die gleichzeitig unsere Attraktivität für potenzielle Kunden und Geschäftspartner steigerte.

#### Hindernisse auf dem Weg zur mehr Integrität

Die größte Hürde bei der Entwicklung der Anti-Korruptionspolitik war der anfängliche Widerstand unserer Mitarbeitenden, die den gesamten Prozess als neu und fremd empfanden. Sie waren an bestimmte Arbeitsweisen gewöhnt und standen dem neuen System kritisch gegenüber, weil sie glaubten, dadurch Gelegenheiten zu verpassen, etwas dazuzuverdienen.

Es gestaltete sich als schwierig, den Status quo zu durchbrechen und neue Compliance-Richtlinien umzusetzen. Unsere Mitarbeitenden, Kunden und andere Stakeholder, sie alle verstanden nicht, was wir bezwecken wollten. Es bedurfte viel Sensibilisierungsarbeit und Aufklärung darüber, wofür wir als Unternehmen stehen möchten.

#### Ein neues Regelwerk zur Korruptionsbekämpfung

Mit Hilfe des Korruptionspräventionstrainings „Von Unternehmen für Unternehmen“ entwickelten wir ein Dokument, das die Null-Toleranz-Politik von HH Nominees gegenüber Bestechung und Korruption formell festlegt. Heute wissen unsere Mitarbeitenden, was konkret zulässig ist und was nicht, wenn sie mit Behörden und privaten Unternehmen

zusammenarbeiten. Das Dokument legt die folgenden Kernpunkte fest:

- Definition aller Arten von Korruption, einschließlich Bestechung;
- Richtlinien für den Umgang mit Grauzonen oder schwierigen Situationen;
- Konsequenzen bei Verstößen gegen diese Richtlinien.

Darüber hinaus hat HH Nominees seine Verpflichtung zu professionellem, fairem und integrem Verhalten bei allen geschäftlichen Transaktionen und Beziehungen zu internen und externen Stakeholdern schriftlich niedergelegt.

### **Traditionell verankerten Strukturen entgegenwirken**

Heute sind unsere Mitarbeitenden gut geschult und dazu verpflichtet, gegen Schmiergeldzahlungen Stellung zu beziehen. Wir stellen sicher, dass unsere Arbeit effizient ist, indem wir qualitativ hochwertige Ergebnisse ohne Bestechung oder Geschenke erzielen. Zwar wissen wir, dass diese Geschäftspraktiken traditionell sehr verankert sind, uns ist aber auch bewusst, dass wir unsere Arbeitsweise ändern müssen, wenn wir als privates Unternehmen erfolgreich sein wollen. Unser Ziel ist es, dass sich unsere Arbeit durch Qualität und Innovationsgeist auszeichnet und nicht durch Bestechung oder andere unrechtmäßige Praktiken befleckt wird.

### **18 Ein korruptionsfreies Geschäftsumfeld fördern**

Mehr Compliance und Integrität haben zu mehr Transparenz im Umgang mit unseren Lieferanten geführt. Durch das Schulungsprogramm ist es mir gelungen, die Vorteile eines korruptionsfreien Geschäftsumfelds für den Einzelnen, für das Unternehmen und für das Land als Ganzes zu verstehen

und auch mein Umfeld dafür zu sensibilisieren. Unsere Mitarbeitenden sind nun mit den notwendigen Werkzeugen ausgestattet, um mit Korruption umzugehen, insbesondere in Grauzonen. Mit Hilfe der Schulungsmaterialien und anderer Online-Quellen der Allianz für Integrität haben wir es geschafft, diese Ziele zu erreichen.

Zwar steht die Auswertung aller Ergebnisse unserer Bemühung noch aus, jedoch können wir jetzt schon sehen, wie die Integritätsstandards in unserem Unternehmen gestiegen sind. Heute können sich die Mitarbeitenden auf die Richtlinien beziehen, um Abweichungen von Fall zu Fall zu minimieren. Wir sammeln Daten, die dann analysiert werden und angeben, in welchem Maß Compliance zum Wachstum des Unternehmens beigetragen hat.

### **Festgefahrene Verhaltensmuster ändern**

Mein Rat an andere Unternehmen ist, die Denkweise der Mitarbeitenden an die neuen Richtlinien und die neue Organisationskultur anzupassen. Entscheidend ist, das Gelernte zu untermauern. Die Allianz für Integrität hat uns geholfen, praktische Übungen zu den Grundlagen unseres Compliance-Systems zu entwickeln. Alle kennen heute die Grenzen, innerhalb derer sie jeden Tag arbeiten müssen. Wir verdeutlichen dies durch Aushänge und Plakate an wichtigen Stellen im Unternehmen, um sowohl die Mitarbeitenden als auch die Kunden an unsere Unternehmenskultur zu erinnern.

Um festgefahrene Verhaltensmuster zu ändern und ein nachhaltiges Geschäftsumfeld mit Chancengleichheit für alle zu schaffen, sind umfangreiche Schulungen, wie die der Allianz für Integrität, sowie die Etablierung von Regeln, unerlässlich.

„Wir entwarfen ein strukturiertes Dokument mit klaren Regeln für Dilemmasituationen, was vor dem Training noch eine große Herausforderung für uns darstellte. So konnten wir den Rahmen für eine Anti-Korruptionspolitik in unserem Unternehmen schaffen, die gleichzeitig unsere Attraktivität für potenzielle Kunden und Geschäftspartner steigerte.“

Anita Compah-Keyeke