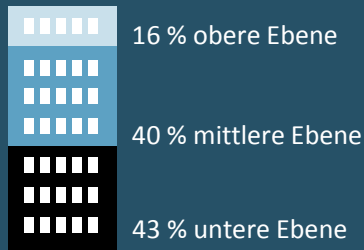


### Untersuchungsdesign

351 Führungskräfte aus Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern



### Beunruhigend: Skandale nehmen eher zu

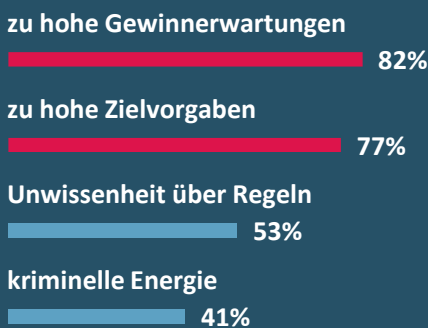
**66 %** der Führungskräfte sind wegen Missständen und Fehlentwicklungen in der Wirtschaft **beunruhigt**.



**51 %** der Führungskräfte sind der Ansicht, dass wirtschaftliche Skandale in den letzten 10 Jahren **zunehmen** haben.



### Häufige Probleme



Die starke Zielorientierung der Unternehmen geht oft mit mäßiger Fehlerkultur und geringer Konfliktfähigkeit einher. In dieser Kultur entwickeln sich unaufgelöste Zielkonflikte und in der Folge Compliance-Risiken.

### Unternehmenskultur

Bewertung nach Schulnoten (1 bis 6), angegeben ist der Notendurchschnitt



### Gut informiert

über geltende Regeln fühlen sich:



in Unternehmen ohne Abteilung für Compliance



in Unternehmen mit Abteilung für Compliance

### Compliance

wirkt extrinsisch (Konformität)



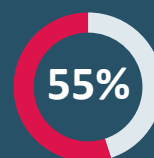
Compliance steigert den Informationsstand, wirkt aber wenig kulturbildend. Der kritische Gap zwischen hoher Zielorientierung und mäßiger Konfliktfähigkeit bleibt trotz Compliance-Abteilung bestehen.



Integrität hat eine hohe persönliche Relevanz für die Führungskräfte und adressiert Eigenverantwortung auch in konflikthafter Situationen. Der abstrakte Begriff muss aber kommunikativ konkretisiert und übersetzt werden.

Mir ist es wichtig, dass ich mich auf der Arbeit **integer verhalten** kann.

Integrität klingt **sehr allgemein**. Man weiß nicht genau, was damit gemeint ist



### Integrität

wirkt intrinsisch (Selbstführung)

