

Compliance-Richtlinie



Erfolgreiche Personalvermittlung
ist Einstellungssache.



Ersteller
Compliance-Beauftragter

Johannes Eulenhaupt

Freigabe
Geschäftsführer

Adolf Kaucic

Vorwort

PS3 - Personalservice GmbH ist ein **führender österreichischer Personaldienstleister** mit mehr als 250 MitarbeiterInnen. Für mehr als 150 Unternehmen aus allen Branchen sind wir der Ansprechpartner für Personalvermittlung, Personalüberlassung und Personalberatung.

Wir sind zertifiziert

Als seriöser und kompetenter Personaldienstleister richten wir uns nach dem strengen Kodex des österreichischen Verbands für Personaldienstleister. Dieser ist als unabhängige Dachorganisation der österreichischen Personaldienstleister eine aktive und engagierte Interessensvertretung. Darüber hinaus erfüllen wir sämtliche hohe Anforderungen, um uns als österreichisches Vorzeigeunternehmen mit dem rot-weiß-roten "A" versehen zu dürfen. Leitbetriebe Austria ist ein unabhängiges, branchenübergreifendes Wirtschaftsnetzwerk, das die vorbildhaften Unternehmen der österreichischen Wirtschaft auszeichnet und verbindet. Nachhaltiger Unternehmenserfolg, Innovation und gesellschaftliche Verantwortung stehen bei der Zertifizierung an erster Stelle.



Als Mitglied der EBCONT Unternehmensgruppe sind wir uns der hohen sozialen Verantwortung bewusst.

Um diese Verantwortung wahrnehmen zu können, stehen wir für vorausschauendes Handeln und eine auf Langfristigkeit ausgerichtete Geschäftspolitik, die wir durch dynamisches und wirtschaftliches Wachstum sicherstellen.

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt wesentlich vom Vertrauen all unserer Kunden und Geschäftspartnern ab.

Der Begriff „Compliance“ wird definiert mit „verantwortungsvoller Unternehmenssteuerung durch die Geschäftsleitung, die neben der Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Standards die Sicherstellung einer transparenten Organisation und sorgfältigen Risikoabschätzung umfasst“. Die vorliegende Richtlinie definiert und erläutert für unser Unternehmen besonders bedeutsame Verhaltensgrundsätze und leitet das Management und sämtliche Mitarbeiter an, das eigene Handeln rechtskonform zu gestalten. Sie steht in Einklang mit den Prinzipien des UN Global Compact und ist Bekenntnis zur Einhaltung der geltenden gesetzlichen Regeln, Richtlinien und ethischen Standards im Sinne eines fairen und transparenten Wettbewerbes.

Dieses Bekenntnis erwarten wir auch von unseren Lieferanten, und sonstigen Geschäftspartnern.

Wien, am 07.10.2021

Geschäftsführer PS 3 -Personalservice GmbH

Adolf Kaucic

Verhaltenscodex



Erfolgreiche Personalvermittlung
ist Einstellungssache.



Inhaltsverzeichnis Vorwort

1. Geltungsbereich zur Anwendung dieser Richtlinie
2. Unser Leitbild
 - 2.1. Mission
 - 2.2. Werte und Verhaltensgrundsätze
 - 2.3. Leitsätze
3. Allgemeine Verhaltensgrundsätze
4. Konkrete Verhaltensgrundsätze bei geschäftspolitischen Belangen
 - 4.1. Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln
 - 4.2. Ablehnung von Korruption und Bestechung.
 - 4.3. Korrekte Dokumentation von Geschäftsfällen, Geldwäsche und Terrorismusbekämpfung
 - 4.4. Umgang mit Geschenken und Teilnahme an Veranstaltungen
 - 4.5. Spenden und Sponsoring
 - 4.6. Nachhaltigkeit, Umwelt- und Abfallrecht
 - 4.7. Arbeits- und sozialrechtliche Verpflichtungen, Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse
5. Organisationsmaßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie
 - 5.1. Verfügbarkeit / Zugang zu dieser Richtlinie
 - 5.2. Kommunikation dieser Richtlinie im Rahmen des Arbeitsverhältnisses
 - 5.3. Mitarbeiterauswahl und Umgang untereinander
 - 5.4. Risikomanagement
 - 5.5. Interne Ansprech- und Vertrauenspersonen
 - 5.6. Schulung
 - 5.5. Interne Ansprech- und Vertrauenspersonen
 - 5.7. Aufzeigen von problematischen Strukturen und Abläufen, Meldung von Verstößen und Verdachtsfällen
 - 5.8. Funktionstrennung und Vier-Augen-Prinzip
6. Sanktionen

Verhaltenskodex der Firma PS3- Personalservice GmbH

1. Diese Richtlinie ist für die PS3 - Personalservice GmbH anzuwenden.

2. Unser Leitbild

Unsere Unternehmenskultur, die sich auf zentralen Werten stützt, ist Grundlage für unser Handeln und ein unverzichtbarer Schlüssel zu unserem Erfolg.

2.1. Unsere Mission:

Wir bauen auf Erfahrungen, Verbundenheit und Persönlichkeiten. Dies verpflichtet uns langfristig für die Zukunft. Wir leben unsere Leidenschaft mit Ausdauer, Mut und Konsequenz. Wir führen die Ansprüche unserer Kunden verlässlich zum Erfolg.

2.2. Werte und Verhaltensgrundsätze

LANGFRISTIGKEIT EIGENVERANTWORTUNG VERTRAUEN
ERFOLGSORIENTIERTES HANDEL WERTSCHÄTZUNG

2.3. Leitsätze: STÄRKE

Als starker Global Player streben wir klare Organisationsstrukturen und Zielsetzungen sowie ergebnisorientiertes Wachstum an.

VERLÄSSLICHE PARTNERSCHAFT

Wir sind ein zuverlässiger Partner mit Handschlagqualität.

INNOVATION

Innovation hat für uns einen hohen Stellenwert. Wir fördern aktiv Ideenreichtum und Kreativität unserer Mitarbeiter.

KUNDENORIENTIERUNG

Wir leben unsere Partnerschaften mit unseren Kunden. Unser Fokus liegt dabei auf deren Bedürfnissen. Wir überzeugen durch Kompetenz, Schnelligkeit und Flexibilität.

EINZIGARTIGE UNTERNEHMENSKULTUR

In unserer heutigen Kultur von Miteinander und Füreinander, befähigen und ermutigen wir unsere Mitarbeiter ihr Potenzial zu entfalten und Teil einer erfolgreichen Gemeinschaft zu sein.

LEISTUNGSORIENTIERT

Wir nehmen Herausforderungen als Chance an und setzen Aufgaben unserer Auftraggeber konsequent und erfolgreich um

LANGFRISTIGKEIT

Auf der soliden Basis unserer Geschichte stehen wir auch in Zukunft für vorausschauendes Handeln und langfristige Geschäftspolitik.

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Als erfolgreiches Unternehmen bieten wir anspruchsvolle Aufgaben mit Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung.

3. Allgemeine Verhaltensgrundsätze

PS3 - Personalservice GmbH bekennt sich zur Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen rechtlichen Richtlinien. Darüber hinaus orientiert sich die PS3-Personalservice GmbH an ihren zentralen Werten; die Grundlage und Leitlinie für unser tägliches Handeln sind. Die Befolgung dieses Grundsatzes ist für jeden Mitarbeiter unerlässlich. Diese Erwartung richtet sich auch an all unsere Geschäftspartner. Maßgeblich ist grundsätzlich die für Österreich geltende Rechtslage.

4. Konkrete Verhaltensgrundsätze bei geschäftspolitischen Belangen

4.1. Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln

PS3 - Personalservice GmbH bekennt sich zu einem fairen und transparenten Wettbewerb und lehnt rechtswidrige bzw. strafrechtlich relevante Praktiken ab.

Insbesondere gelten folgende Regeln:

- Beachtung von Kartell- und Wettbewerbsvorschriften
- Verbot von Preisabsprachen, Schein- und Deckangeboten, Abstimmung des Angebotsverhaltens
- Verbot des Austausches relevanter Geschäftsinformationen, insbesondere betreffend konkreter Angebotslegungen.

4.2. Ablehnung von Korruption und Bestechung Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten.

Sind Geschäftspartnern oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile weder zu versprechen, zu gewähren oder zu verschaffen, noch dürfen solche gefordert oder angenommen werden.

4.3. Korrekte Dokumentation von Geschäftsfällen, Geldwäsche und Terrorismusbekämpfung:

Alle Geschäftstransaktionen sind in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen durchzuführen und zu dokumentieren. Diese betreffen insbesondere auch eine korrekte Abrechnung und Rechnungslegung, sowohl im Verhältnis zu Kunden als auch zu Lieferanten und Subunternehmern. Beziehungen mit Geschäftskontakten, die im Verdacht der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stehen oder wegen derartiger Vergehen verurteilt worden sind, sind verboten.

4.4. Umgang mit Geschenken und Teilnahme an Veranstaltungen

Es ist sowohl untersagt, korruptionsrechtlich relevante Geschenke anzunehmen oder sich versprechen zu lassen, als auch derartige Geschenke zu geben oder zu versprechen. Korruptionsrechtlich relevante Geschenke (z.B.: Sach- oder Dienstleistungen, Reisen, Prämien, Rabatte, etc.) sind solche, die aufgrund ihrer Art und ihres Wertes geeignet sind, die Entscheidung des Begünstigten im Sinne des Gebers zu beeinflussen. Die Teilnahme an Veranstaltungen ist erlaubt, wenn daran ein sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht (z.B. Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen von Geschäftspartnern, Erfüllung von Repräsentationspflichten oder zu Marketingzwecken). Die Einladung zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden Geschäftscharakter (z.B. Konzert- oder Sportprogramm mit einem vorwiegend auf Unterhaltung ausgerichteten Programm) sind zu vermeiden, wenn die Teilnahme nicht eindeutig mit der Erfüllung von Repräsentationspflichten oder zu Marketingzwecken gerechtfertigt werden kann. Im Zweifel ist der Vorgesetzte zu informieren und dessen Zustimmung einzuholen. Bei Bedenken ist die Einladung abzulehnen.

4.5. Spenden und Sponsoring

Soziales Engagement und Stärkung der Regionen, in welchen wir tätig sind, mit freiwilligen Beiträgen ist Teil unserer Unternehmensphilosophie. Spenden und Sponsoring sind daher auch Ausdruck unserer gesellschaftspolitischen Verantwortung bzw. unseres gemeinschaftlichen und sozialen Engagements. Sie haben sich allerdings im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen zu bewegen. Dies gilt insbesondere für Spenden und Sponsoring durch bzw. an Personen oder Institutionen, mit denen wir in Geschäftsbeziehung stehen.

4.6. Nachhaltigkeit, Umwelt

Umwelt- und Ressourcenschonung ist ein Bestandteil unseres Unternehmenskultur. Wir fühlen uns dabei dem Vorsorgeprinzip verpflichtet. Demnach sollen mögliche Belastungen für die Umwelt im Voraus bedacht und durch entsprechende vorsorgende Handlungen vermieden oder verringert werden.

4.7. Arbeits- und sozialrechtliche Verpflichtungen, Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse

Wir bekennen uns zur Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften. Dies äußert sich u.a. in

- der Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse
- Gleichbehandlung bzw. Ablehnung von Diskriminierung aufgrund Geschlechtes, Alter, sexueller Orientierung, Religion, ethnischer Zugehörigkeit oder Weltanschauung.
- der Ablehnung von Lohn- und Sozialdumping
- dem Bekenntnis zu einem aktiven Arbeitnehmerschutz

Weltanschauung.

Wir erwarten die Einhaltung dieser Prinzipien auch von unseren Geschäftspartnern. Unsere Mitarbeiter sind daher angewiesen, diesen Grundsatz zu beachten, einzufordern (insbesondere über die Vereinbarung der einschlägigen Vertragsbestimmungen in unseren Vertragsvorlagen) und dies im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten angemessen zu prüfen. Sollten Fakten oder Verdachtsmomente vorliegen, die dies nicht erwarten lassen, hat eine Beauftragung zu unterbleiben oder ist eine Zusammenarbeit (im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten) zu beenden.

5. Organisationsmaßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie

5.1. Verfügbarkeit

Zugang zu dieser Richtlinie Diese Richtlinie wird, wie alle Organisationsdokumente, im Intranet veröffentlicht und steht daher für alle Mitarbeiter zur Verfügung.

5.2. Kommunikation

Die MitarbeiterInnen die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie bereits im Unternehmen tätig sind, werden in diese Richtlinie eingewiesen. Bei neuen Dienstverhältnissen wird diese Richtlinie beim Abschluss von Dienstverträgen als integrierender Bestandteil zugrunde gelegt.

5.3. Mitarbeiterauswahl und Umgang

PS3 - Personalservice GmbH baut auf ein sehr engagiertes und hochmotiviertes Team an Mitarbeitern, die sich jeden Tag mit viel Leidenschaft und Einsatz ihren Aufgaben und Herausforderungen stellen und durch ihre fachliche und soziale Kompetenz zum gemeinsamen Erfolg beitragen.

In diesem Sinne liegt bereits bei der Auswahl der Mitarbeiter ein gewichtiges Augenmerk darauf, dass neue Mitarbeiter neben der Bereitschaft zur Weiterentwicklung der fachlichen Qualifikation sich auch den Werten von PS3 – Personalservice GmbH verpflichtet fühlen.

5.4. Risikomanagement

Im Rahmen unseres Risikomanagements werden Risiken ermittelt, analysiert, bewertet und Maßnahmen zur Überwachung und Kontrolle definiert. Dies schließt auch Compliance-Risiken mit ein. Dies soll sicherstellen, dass

- die Compliance-Richtlinie bzw. das Compliance-Management die relevanten Risiken erfasst und die beabsichtigten Ergebnisse erzielen kann,
- unerwünschte Auswirkungen erkannt und verhindert werden und
- fortlaufende Verbesserungen erreicht werden.

5.5. Interne Ansprech- und Vertrauenspersonen

Im Einzelfall kann die Beurteilung, ob ein Verhalten den rechtlichen Anforderungen entspricht, schwierig sein. Bei Fragen zur Compliance, insbesondere in Fragen zur Umsetzung und Einhaltung dieser Richtlinie, steht den Mitarbeitern daher der Compliance Berater oder die Geschäftsführung unterstützend zur Verfügung.

Dies sind insbesondere:

- der Compliance-Beauftragte: in allen Fragen und Anliegen zur Compliance-Richtlinie, sowie für die Meldung über Verstöße und Verdachtsfälle.
- der Geschäftsführer: bei Wahrnehmung von nicht Richtlinienformen Handeln
- der Vorgesetzte oder COO: als erste Ansprechpersonen in allen Fragen
- Human Resources und Personalverrechnung: in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten
- Marketing & Kommunikation: Unterstützung in Angelegenheit der Kommunikation
- Sicherheitsfachkraft: zur Arbeitssicherheit

5.6. Schulung

Die Inhalte dieser Richtlinie werden im Rahmen von Schulungen, aber auch im Rahmen von Besprechungen (insbesondere im Fall von Anlassfällen oder Fragestellungen) vermittelt. Dabei sollen die Regelungen auch durch mögliche Beispiele nähergebracht werden.

5.7. Funktionstrennung und Vier-Augen-Prinzip

Unregelmäßigkeiten, sollen durch die Trennung zwischen Entscheidung, Ausführung, Überprüfung und Berichterstattung bzw. das Vier-Augen-Prinzip bei derartigen Tätigkeiten vorgebeugt werden. Dies erfolgt beispielsweise durch die Einschränkung von Handlungsbefugnissen bzw. Trennung von Ausführung und Entscheidung auf verschiedene Hierarchieebenen abhängig von Größe und Relevanz der Entscheidung.

Wenn möglich und wirtschaftlich sinnvoll, soll in korruptionsgefährdeten Bereichen eine angemessene Personalrotation stattfinden.

5.8. Aufzeigen von problematischen Strukturen und Abläufen, Meldung von Verstößen und Verdachtsfällen.

PS3 – Personalservice GmbH ist geprägt von Offenheit und Vertrauen. Grundlage dafür sind unsere Werte, welche auch Basis für diese Richtlinie sind. Daher sind Mitarbeiter aufgefordert, Verstöße gegen diese Richtlinie oder problematische Strukturen dem Compliance-Beauftragten zu melden, sodass angemessene Maßnahmen ergriffen werden können. Dies betrifft insbesondere:

- Wahrnehmung oder Verdacht von nicht richtlinienkonformen Verhalten (insbesondere Korruption, wettbewerbsrechtlich nicht zulässiges Verhalten)
- Organisationsstrukturen und Abläufe, welche nicht richtlinienkonformes Verhalten (z.B. Korruptionsversuche) begünstigen bzw. ermöglichen. Die Durchführung einer Meldung ist ein erwünschtes Verhalten, somit sind für den Melder selbstverständlich keine disziplinarischen Konsequenzen zu befürchten. Die Meldung kann jedoch auch in anonymisierter Form erfolgen, diese werden ebenfalls ernst genommen und mit der entsprechenden Tiefe bearbeitet.

6. Sanktionen

Bei Verstößen gegen diese Richtlinie und gesetzliche Vorschriften werden die geltenden Organisationsvorschriften auf ihre Wirksamkeit überprüft und allenfalls angepasst. Darüber hinaus werden, abhängig von Art und Umfang des Verstoßes, disziplinarische und (arbeits-) rechtliche Maßnahmen – von der Abmahnung bis zur Entlassung – ergriffen, um, ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen, angemessen auf einen Verstoß zu reagieren