



Code of Conduct

der ORS Gruppe

ors

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Die Integrität und der Ruf des Unternehmens stellen in unserem Marktumfeld einen kritischen Wettbewerbsvorteil dar. Als international agierende Gruppe ist die ORS in jeder Hinsicht der Einhaltung der lokalen Gesetze und Regularien verpflichtet. Von jedem einzelnen Mitarbeiter wird dessen jederzeitige und ausnahmslose Einhaltung erwartet.

Der vorliegende Verhaltenskodex ist einer der zentralen Leitfäden unseres Unternehmens. Er geht über die reine Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften hinaus, indem er die ethischen und moralischen Grundwerte festlegt, nach denen alle Mitarbeiter ihr Handeln auszurichten haben. In ihrer Wichtigkeit unterscheidet sich die Art wie wir arbeiten nicht von der Arbeit selbst. Jeder Einzelne von uns ist verantwortlich für das Verstehen und Leben der im Code of Conduct beschriebenen ethischen Grundwerte wie Respekt, Transparenz, Ehrlichkeit, Anstand und Vertrauen.

Die als Orientierungshilfe zu verstehenden Regeln sollen richtiges Verhalten fördern und uns in unserer täglichen Arbeit mit konkreten Handlungsanleitungen unterstützen. Die Regelungen des Code of Conduct sind nicht abschliessend. Sie entbinden uns nicht davon, neben den beschriebenen Verhaltensweisen unser tägliches Handeln grundsätzlich nach den allgemeinen Regeln von Anstand, Moral und gesundem Menschenverstand auszurichten, und Probleme offen und in kollegialer Weise anzusprechen.

Der Verhaltenskodex ist für jeden Mitarbeiter der ORS Gruppe verbindlich, so dass von diesem Ansatz alle in ihrer täglichen Arbeit profitieren werden: unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von uns zu betreuenden Personen, unsere Auftraggeber und die Öffentlichkeit.

Jürg Rötheli
CEO ORS Gruppe

1	EINLEITUNG	... 4
2	ZIELSETZUNG	... 4
3	ANWENDUNGSBEREICH	... 4
4	GRUNDSÄTZLICHE REGELN	... 4
5	UMGANG MIT INFORMATIONEN UND DATEN	... 5
6	ZUSAMMENARBEIT	... 6
7	PROFESSIONALITÄT	... 7
8	UMGANG MIT VERSTÖSSEN	... 8

1 EINLEITUNG

Wir sind die kompetente und verlässliche Partnerin unserer öffentlichen und privaten Auftraggeber. Im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen die Bedürfnisse der zu betreuenden Personen und die Interessen unserer Auftraggeber, Mitarbeiter, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern gleichermassen. Dabei stellen unsere Mitarbeiter einen wesentlichen Bestandteil unseres Unternehmenserfolges dar. Täglich setzen sie sich in operativen oder strategischen Bereichen professionell, fachlich und mit Herzblut zur Erfüllung unserer Aufgaben ein. Sie geben täglich ihr Bestes und wissen sich gleichzeitig auch abzugrenzen. Gerade deswegen ist es uns wichtig, mit dem vorliegenden Verhaltenskodex Grundsätze und Prinzipien zu moralischen, ethischen und rechtlichen Verhaltensweisen im Arbeitsalltag festzulegen und damit eine klare sowie richtungsweisende Entscheidungsgrundlage vorzugeben.

2 ZIELSETZUNG

Unser Code of Conduct (Verhaltenskodex) hält die geltenden Verhaltensregeln fest im Umgang mit moralischen, ethischen und rechtlichen Fragen, die bei der Ausführung unserer operativen Arbeitsaufgaben sowie bei strategischen Überlegungen und Entscheidungsprozessen auftreten können. Durch aktives Vorleben der Verhaltensgrundsätze durch Führungskräfte und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, bildet der Verhaltenskodex einen zentralen Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

3 ANWENDUNGSBEREICH

Der Code of Conduct (Verhaltenskodex) gilt für alle Mitarbeiter der ORS Gruppe, unabhängig von der Funktion und dem Ort ihrer Anstellung. Dabei stellt der Verhaltenskodex einen integrierten Bestandteil jedes einzelnen Arbeitsvertrages dar.

4 GRUNDSÄTZLICHE REGELN

EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Jeder Verstoß kann schwerwiegende rechtliche Konsequenzen für die ORS oder einzelne handelnde Personen zur Folge haben und / oder schweren wirtschaftlichen Schaden bedeuten.

SCHUTZ VON FIRMENVERMÖGEN UND BETRUG

Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit dem Eigentum der Firma. Dabei ist das Firmenvermögen stets für die vorgesehenen Geschäftszwecke einzusetzen. Eine missbräuchliche Nutzung, insbesondere für einen unangemessenen persönlichen, illegalen oder sonstigen unbefugten Zweck, ist untersagt. Jede Form des Betrugs und damit die Schädigung von Firmenvermögen oder Vermögen Dritter wird in keiner Weise toleriert.

POLITISCHE UND RELIGIÖSE NEUTRALITÄT

Wir sind als Organisation religiös und politisch neutral. Die persönliche politische und religiöse Haltung der Mitarbeiter ist Privatsache und darf unter keinen Umständen einen Einfluss auf die Ausführung der jeweiligen Tätigkeiten haben.

SCHUTZ VOR KORRUPTION UND BESTECHUNG

Wir verurteilen jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit, diese haben in unserer Unternehmung keinen Platz. Darüber hinaus lehnen wir jegliches Verhalten, welches mit dem Ausnutzen einer Machtposition für einen persönlichen Vorteil unter Missachtung von Verhaltensnormen einhergeht, ab.

UMGANG MIT POLITISCHEN INSTITUTIONEN UND BEHÖRDEN

Im Umgang mit politischen Institutionen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent sowie in Übereinstimmung mit geltendem Recht.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter sind für uns ein wichtiges Thema. Wir achten auf die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter. Dabei respektieren wir individuelle Bedürfnisse und Unterschiede. Vorschriften zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit sind bedingungslos einzuhalten. Wir sorgen durch die Durchführung und Teilnahme an laufenden Schulungen und Informationen für ein gesundheitsförderndes und sicherheitssteigerndes Betriebsklima.

Lesen Sie mehr: Corporate Social Responsibility Statut der ORS Gruppe

5 UMGANG MIT INFORMATIONEN UND DATEN

DATENSCHUTZ UND VERTRAULICHKEIT

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden, dazu gehören auch Informationen ausserhalb des eigenen Tätigkeitsbereiches, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt noch für die Nutzung der Interessen Dritter zugänglich gemacht werden. Die Datenschutzrechtlichen Vorschriften sind unbedingt einzuhalten.

Wir schützen daher die Firmendaten vor dem Zugriff nicht berechtigter Personen. Geheim zu haltende Informationen und vertrauliche Dokumente sind als solche zu kennzeichnen. Mit sensiblen Daten von Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern oder anderen Dritten gehen wir sorgfältig sowie streng vertraulich um und halten die geltenden Gesetze und Regeln ein.

Lesen Sie mehr: Reglement Datenschutz und IT

VERTRAULICHKEIT UND STELLUNGNAHME IN DER ÖFFENTLICHKEIT

Wir sind uns unserer Verantwortung und Aufgabe als Dienstleisterin bewusst. Als politisch und religiös neutrale Partnerin öffentlicher Auftraggeber beziehen wir keine Position zu asylpolitischen Themen. Vertrauliche Informationen sichern wir vor unerlaubter Weitergabe und Missbrauch. Anfragen von Medien oder anderen externen Kontakten leiten wir an die interne Medienstelle weiter.

6 ZUSAMMENARBEIT

CHANCENGLEICHHEIT UND VERTRAUEN

Wir betrachten die Menschenrechte als fundamentale Werte, die von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu respektieren und zu achten sind.

Dies gilt für den Umgang mit den Menschen, die uns anvertraut sind und als Grundsatz der Zusammenarbeit für alle Mitarbeiter im Unternehmen, sowie mit unseren externen Partnern. Unsere Unternehmenskultur wertschätzt und begrüsst, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist.

Wir stehen ein für Chancengleichheit und dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen ungerechtfertigten Gründen. Unsere Arbeit ist geprägt von Vertrauen, Toleranz, Wertschätzung und von gegenseitigem Respekt.

KOMMUNIKATION

Wir pflegen einen offenen, regelmässigen, zeitgerechten und professionellen Austausch mit unseren Mitarbeitern, den Menschen, die uns anvertraut sind, Auftraggebern sowie Geschäftspartnern und Dritten. Wir kommunizieren stets transparent und respektvoll. Wichtige Informationen geben wir unverzüglich weiter.

OFFENE AUSSPRACHE

Wir legen grossen Wert auf ein offenes Klima, in welchem sich die Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll an ihre Vorgesetzte bzw. ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungspersonen ermutigen zur offenen Aussprache und stehen vertrauensvoll sowie vorurteilsfrei zur Seite. Im Rahmen von strukturierten Mitarbeitergesprächen geben sich Mitarbeiter und Führungskräfte gegenseitiges Feedback zur Arbeitsleistung, Zusammenarbeit und Standortbestimmung und entwickeln dadurch unsere Unternehmenskultur weiter.

FAIRNESS UND RESPEKT

Wir begegnen einander, unseren Klienten und Klientinnen sowie Auftraggebern, Geschäftspartnern und Dritten jederzeit fair und respektvoll. Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin lehnen wir Lohndumping und unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern ab. Grundsätze der Vergütung sind auf Gruppenebene festgelegt. Wir halten die jeweiligen nationalen Vorschriften und Regelungen zur Bezahlung ein und überwachen regelmässig die Einhaltung des Grundsatzes der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit.

BELÄSTIGUNG, SEXUELLE BELÄSTIGUNG, MOBBING UND GEWALT

Jegliche Art von Belästigung, sexueller Belästigung, Mobbing, Gewalt und Einschüchterung haben in unserem Unternehmen keinen Platz und werden konsequent geahndet. Wir haben ein Meldewesen zum Schutz von Mitarbeitern, KlientInnen und externen Partnern.

Lesen Sie mehr: Führungsgrundsätze der ORS und in unseren allgemeinen Anstellungsbedingungen.

7 PROFESSIONALITÄT

PROFESSIONALITÄT

Im Rahmen unsere Betreuungsarbeit mit Asylsuchenden beraten wir diese nicht zum Asylverfahren oder ergreifen Partei, sondern verweisen sie an Fachstellen. Eine professionelle Betreuung ist nur möglich, wenn wir diese Grenze einhalten und uns absolut neutral verhalten.

Lesen Sie mehr: Betreuungsleitfaden

Wir handeln aufrichtig und professionell in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen. Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Zulieferer, Behörden etc.) können erwarten, dass die ORS als Geschäftspartnerin sich rechtskonform verhält. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.

GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Die Annahme von Geschenken, Zuwendungen oder Einladungen von Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartnern sind grundsätzlich nicht gestattet.

Davon ausgenommen sind geringfügige Geschenke oder Einladungen zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen mit dienstlichem Zweck. Hier ist auf den jeweiligen Rahmen und die Verhältnismässigkeit der Einladung im ortsüblichen Rahmen zu achten. Im Zweifel ist der oder die Vorgesetzte im Vorfeld zu informieren und eine entsprechende Freigabe zur Teilnahme einzuholen.

Bei Einladungen oder Geschenken von Mitarbeitern der ORS Gruppe an Kunden, Lieferanten oder andere Dritte sind diese Prinzipien gleichermassen einzuhalten.

Im Rahmen der Betreuungsarbeit dürfen Mitarbeiter von den Klienten und Klientinnen weder Geschenke noch Geld entgegennehmen, die privater Natur sind. Ausgenommen davon sind in Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten, kleine Gesten der Zuwendung wie Zeichnungen von Kindern oder ein selbstgebackener Kuchen. Ebenso unzulässig sind Geschenke von Mitarbeitern an die Klientinnen oder Klienten. Auch dürfen Mitarbeiter von Klientinnen und Klienten keine persönlichen Einladungen annehmen. Der Umgang mit und die Bedeutung von Geschenken sowie das Aussprechen und Annehmen von Einladungen unterscheiden sich je nach Kultur. Wir wirken Missverständnissen und Enttäuschungen entgegen, indem wir schon beim Eintrittsgespräch auf kulturelle Unterschiede zum Gastland hinweisen.

VERANTWORTUNGSÜBERNAHME, REFLEXION UND VERBESSERUNG

Wir übernehmen die Verantwortung für unsere Arbeit und unser Handeln. Zudem reflektieren und verbessern wir unsere Tätigkeit und unser Handeln laufend.

UMGANG MIT RESSOURCEN

Wir nutzen die uns zur Verfügung stehenden vielfältigen Ressourcen, damit wir unsere Aufgaben mit Überzeugung ausüben und unsere Verantwortung wahrnehmen können. Gleichzeitig gehen wir mit den vorhandenen Ressourcen wirtschaftlich und sorgfältig um.

GRENZVERLETZUNGEN

Wir dulden keine Grenzverletzungen, keine sexuelle Ausbeutung und keinen Missbrauch. Wir verpflichten uns dazu, angemessene Massnahmen zu ergreifen, um die von uns betreuten Personen zu schützen. Wir leben eine Kultur des Hinschauens. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, Beobachtungen bzw. Vorkommnisse zu melden. Sie sind verantwortlich, durch Aufmerksamkeit und Achtsamkeit Übergriffe zu erkennen, zu verhindern bzw. zu stoppen.

Grenzüberschreitungen können zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Den von Grenzverletzungen betroffenen Personen, die Rat suchen oder Beschwerde erheben, sowie andere Involvierte, werden keine Nachteile entstehen, wenn sie eine Grenzverletzung melden.

Lesen Sie mehr: Grenzverletzungen im Betreuungsverhältnis

8 UMGANG MIT VERSTÖSSEN

VORGEHEN BEI ANZEICHEN VON VERSTÖSSEN

Wir halten uns an die Null-Toleranz-Politik: ORS Mitarbeiter, die einen Verstoß gegen den Code of Conduct (Verhaltenskodex) oder Hinweise darauf wahrnehmen, haben die Pflicht, dies zu melden. Wegschauen bedeutet im Zweifel Mittäterschaft. Gibt es Anzeichen, dass der Code of Conduct (Verhaltenskodex) verletzt wird, kann die bzw. der Vorgesetzte, die Personalabteilung und die Geschäftsleitung informiert werden.

Vorgehen bei Grenzverletzungen und Verstößen gegen den Code of Conduct (Verhaltenskodex). Zum Zweck der Meldung von Verstößen und Grenzverletzungen hat die ORS-Gruppe eine Meldestelle geschaffen.

ORS MELDESTELLE

compliance@ors-group.eu

Grundsätzlich gilt:

- Nehmen Sie Ihre Beobachtungen und Gefühle ernst.
- Bewahren Sie Ruhe und überstürzen Sie nichts.
- Machen Sie sich Notizen von Beobachtungen, von Berichten Dritter, von Äusserungen der beschuldigten Person oder des mutmasslichen Opfers.
- Informieren Sie unbedingt in jedem Fall die Meldestelle.

Die Meldestelle ist eine neutrale Stelle, an welche die Meldungen gerichtet werden können. Die Meldestelle fungiert als Kompetenzzentrum für alle Belange rund um Verstöße gegen den Code of Conduct (Verhaltenskodex) und Grenzverletzungen. Sie erfasst jede Meldung und geht jedem Anzeichen mit demselben Vorgehen nach. Erst nach Absprache mit der bzw. dem Melder wird der Vorgesetzte informiert und/oder die weiteren betroffenen Stellen.

SANKTIONEN

Mitarbeiter, welche gegen eine Bedingung des Code of Conduct Verhaltenskodex verstossen, haben mit Sanktionen zu rechnen, die je nach Schwere der Überschreitung von einer mündlichen Verwarnung bis zu einer Kündigung oder fristlosen Entlassung reichen können. Erfüllt die festgestellte Überschreitung Tatbestände des Strafgesetzbuches (z.B. sexuelle Ausnützung eines Autoritätsverhältnisses, Drohung, Bestechung u. a.), kann es ausserdem zu einem strafrechtlichen Verfahren kommen. Nicht begründete Beschwerden, d. h. Beschwerden, bei denen auf Grund der Beweislage ein Verstoß nicht ausreichend bewiesen werden konnte, haben keine Konsequenzen für die Meldende /Beschwerde führende Person, falls sie in gutem Glauben eingeleitet wurden. Wird hingegen wissentlich eine unschuldige Person beschuldigt, drohen arbeitsrechtliche, sowie möglicherweise strafrechtliche Sanktionen.

Eine beschuldigte Person, die sich unschuldig fühlt oder sich keines schuldhaften Verhaltens bewusst ist, kann sich an die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten oder an die nationale Human-Ressource-Abteilung und an den Compliance Officer wenden, um die Überprüfung der Sachlage und gegebenenfalls eine Richtigstellung zu verlangen.

Zürich, im Juni 2019

ors