



COMPLIANCE REGELUNGEN

OBERHESSISCHES DIAKONIEZENTRUM
JOHANN-FRIEDRICH-STIFT LAUBACH
UND DESSEN TOCHTERGESELLSCHAFTEN

Schottener Straße 2, 35321 Laubach

Telefon: 06405 - 827 100

Email: vorstand@oberhess-diakonie.de

Website: www.oberhess-diakonie.de

Version November 2021



INHALT

Unser Compliance-Verständnis	3
Unsere Compliance-Ziele	3
Compliance Management System	4
Verhaltenskodex	4
Präambel	4
Verpflichtung der Unternehmensleitung	4
Teamgeist, konstruktive Zusammenarbeit	4
Standards der Zusammenarbeit	4
Offene Kommunikation mit MitarbeiterInnen	5
Dialog mit Kooperationspartnern	5
Kundenorientierung	5
Verhalten gegenüber anvertrauten Menschen	5
Annahme von Geschenken, Spenden	5
Bestechung und Korruption	6
Datenschutz	6
Einhaltung geltenden Rechts	6
Diskriminierungsverbot	6
Umgang mit Unternehmenseigentum	7
Umsetzung und Durchsetzung	7



UNSER COMPLIANCE-VERSTÄNDNIS

Unter dem Begriff Compliance verstehen wir alle Maßnahmen, mit denen die Einhaltung verbindlicher Richtlinien und Verträge durch das Oberhessische Diakoniezentrum, dessen Tochtergesellschaften (Ambulante Dienste gGmbH, Laubacher Stift Service GmbH) und ihrer MitarbeiterInnen sichergestellt werden soll.

Unser Handeln beruht auf dem Verständnis, dass wir an der Gestaltung einer solidarischen, partizipativen und sozial gerechten Gesellschaft mitwirken. Dieses Verständnis wirkt im Handeln aller innerhalb und außerhalb unserer Organisationen.

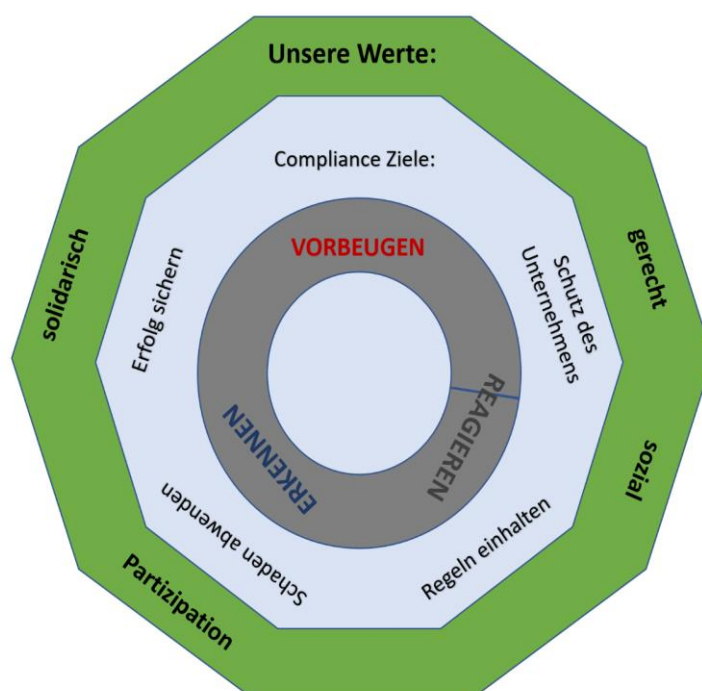
UNSERE COMPLIANCE-ZIELE

Unser Leitbild stellt die Kernwerte unseres Unternehmens dar. Die darin beschriebenen Grundlagen, Werte und Ziele sind die Handlungsmaxime, an der sich alle Tätigkeiten und Handlungen des Unternehmens und seiner MitarbeiterInnen messen lassen müssen.

Wir erwarten die Einhaltung unserer Kernwerte. Von unseren MitarbeiterInnen sowie von unseren GeschäftspartnerInnen erwarten wir ein verantwortungsbewusstes und verlässliches Handeln. Verbindliche Regelungen, Richtlinien und Verträge müssen eingehalten werden.

Die Implementierung eines Compliance-Management-System (CMS) sichert den Erfolg des Unternehmens. Unseren verantwortlichen MitarbeiterInnen soll dieses System dabei helfen, unserer gemeinsamen Erwartungshaltung jederzeit gerecht zu werden. Oberstes Ziel des CMS ist dabei, den nachhaltigen Erfolg des Oberhessischen Diakoniezentrums zu sichern und zu fördern sowie Schaden von ihm abzuwenden. Das CMS dient dem Schutz des Unternehmens und der MitarbeiterInnen.

Unsere Compliance Ziele können wir nur erreichen, wenn wir uns alle zu unseren Kernwerten bekennen und unser Verhalten jederzeit an ihnen ausrichten. Alle MitarbeiterInnen sind daher aufgerufen, durch ihr Verhalten täglich dem Leitbild des Oberhessischen Diakoniezentrums, Johann-Friedrich-Stift Laubach gerecht zu werden und die für sie geltenden Compliance Regelungen einzuhalten.





COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

In der Struktur des Oberhessischen Diakoniezentrums ist das CMS in die Aufbauorganisation eingebunden. Verantwortlich für die Einhaltung und Ahndung von Verstößen gegen die Compliance Regeln sind der Vorstand/Geschäftsführer und die Bereichsleitungen in ihren jeweiligen Teilorganisationen.

Verstöße gegen die Compliance Regeln sind unverzüglich zu bearbeiten bzw. zu ahnden. Zur Überwachung und Dokumentation der Regelungen ist 4 x jährlich aus jedem Bereich ein Compliance Bericht zu erstellen. Diese Teilberichte werden vom Vorstand/Geschäftsführer zu einem Gesamtbericht zusammengefügt und dem Stiftungsrat zur Kenntnis gegeben.

Grundlage für die Bewertung und die Ahndung von Verstößen gegen das Compliance System ist der Verhaltenskodex des Oberhessischen Diakoniezentrums Laubach, Johann-Friedrich-Stift.

VERHALTENSKODEX

PRÄAMBEL

Unser Verhaltenskodex ist ein Leitfaden für das gesamte Unternehmen und gilt deshalb für jeden von uns gleichermaßen. Grundlage unseres Verhaltenskodex ist unser Leitbild. Wir sind geleitet von der Vision einer gerechten und solidarischen Gesellschaft, in der Achtung der Würde und Einzigartigkeit jedes Menschen sowie seine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe für uns selbstverständlich sind. Der Verhaltenskodex repräsentiert zum einen den Anspruch an uns selbst, den darin aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden und signalisiert zugleich nach außen ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern und Beschäftigten.

VERPFLICHTUNG DER UNTERNEHMENSLEITUNG

Das Oberhessische Diakoniezentrum und seine Tochtergesellschaften sehen sich in der Pflicht, mit ihrem Handeln an der Gestaltung einer solidarischen, partizipativen und sozial gerechten Gesellschaft mitzuwirken. Dies tun wir nach sozialen, ökonomischen und nachhaltigen Grundsätzen.

Hierzu zählen die geltenden Gesetze und Verordnungen und ein fairer Umgang mit GeschäftspartnerInnen und MitbewerberInnen. Wir wollen auf alle Fälle vermeiden, uns gegenüber KundInnen, LieferantInnen oder sonstigen Institutionen unzulässige Vorteile zu verschaffen.

TEAMGEIST, KONSTRUKTIVE ZUSAMMENARBEIT

Wir stellen vorhandene Lösungen kontinuierlich in Frage und entwickeln neue Ideen zum Wohle unserer KundInnen und der Gesellschaft. Hierzu fördern wir die konstruktive Zusammenarbeit unserer MitarbeiterInnen. Ihre Interessen und Anforderungen an uns sind für unsere Arbeit und Weiterentwicklung ausschlaggebend. Nur durch konsequentes Teamwork können wir in den unterschiedlichen Aufgabenfeldern erfolgreich sein.

STANDARDS DER ZUSAMMENARBEIT

Wir erwarten von allen unseren Beschäftigten, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards handeln. Verstößen MitarbeiterInnen im Rahmen Ihrer Tätigkeit bzw. durch ihr Verhalten gegen bestehende Richtlinien, Regelungen oder Vorschriften, haben die betreffenden MitarbeiterInnen mit disziplinarischen Maßnahmen zu rechnen.



OFFENE KOMMUNIKATION MIT MITARBEITERINNEN

Wir vertuschen Fehlverhalten nicht. Melden Mitarbeiter in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir diesen gegenüber keinen Einschüchterungsversuchen oder Repressalien. „In gutem Glauben“ verstehen wir so, dass der/die MitarbeiterIn überzeugt ist, dass seine/ihre Darstellung der Wahrheit entspricht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version des/der MitarbeiterIn bestätigt oder nicht.

Unser Umgang miteinander ist offen und respektvoll. Eine wertschätzende Haltung gegenüber unseren MitarbeiterInnen ist selbstverständlich.

DIALOG MIT KOOPERATIONSPARTNERN

Alle Geschäftsinformationen unserer PartnerInnen und ihre Betriebsgeheimnisse werden prinzipiell sensibel und vertraulich behandelt. Erforderliche Dokumente werden sachgerecht erstellt, aufbewahrt oder ggf. nach dem Ende der Zusammenarbeit zurückgegeben oder vernichtet.

KUNDENORIENTIERUNG

Wir verhalten uns unseren KundInnen und GeschäftspartnerInnen gegenüber stets fair und ehrlich. Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer KundInnen und GeschäftspartnerInnen, um eine zielgerichtete Umsetzung in Dienstleistung oder anderen Prozessen zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es, auf der Basis von Vertrauen, Verbindlichkeit, Offenheit und Zugewandtheit eine feste menschliche Beziehung zu unseren KundInnen und GeschäftspartnerInnen aufzubauen.

Für uns steht der Mensch im Mittelpunkt unserer Arbeit und unseres Handelns. Ihm wollen wir entsprechend seinen individuellen Bedürfnissen gerecht werden und eine soziale Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen und ausbauen.

VERHALTEN GEGENÜBER ANVERTRAUTEN MENSCHEN

Die Menschen, die uns anvertraut sind, können sich darauf verlassen, mit Respekt und Würde behandelt zu werden. Eingriffe von uns dürfen nur im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften erfolgen. Insbesondere freiheitsentziehende Maßnahmen bei älteren pflegebedürftigen Menschen stehen immer unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Anordnung bzw. Genehmigung und können nur im Notfall stattfinden.

Bei Kindern steht das Kindeswohl immer im Vordergrund. Bei Kenntnis von Gefährdungssituationen werden wir unverzüglich und unmittelbar Handeln. Dies geschieht unter Einbeziehung der zuständigen Behörden.

ANNAHME VON GESCHENKEN, SPENDEN

GESCHENKE AN MITARBEITERINNEN

Unsere MitarbeiterInnen fordern oder akzeptieren von KundInnen oder Dritten keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten.

Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können (Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens, wie zum Beispiel Kalender oder Kugelschreiber). Bei Geschenken, deren Wert den Betrag von 15,00 Euro übersteigt, ist der/die Vorgesetzte zu informieren. Diese/r klärt die Annahme des Geschenkes ab. Ist dies nicht möglich, sind diese Geschenke grundsätzlich abzulehnen.



GESCHENKE DURCH MITARBEITERINNEN

Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden. Der Empfänger darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die seine geschäftlichen oder persönlichen Entscheidungen beeinflussen würde.

SPENDEN

Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent. Spenden sind nur zulässig an Personen oder Institutionen, die unserem Leitbild folgen und einer partizipativen, gerechten und sozialen Gesellschaft mitwirken. Spenden an politische Parteien oder Wählergruppierung sind unzulässig.

BESTECHUNG UND KORRUPTION

Wir dulden keinerlei Korruption und Bestechung, unabhängig davon, ob dadurch unser Stiftungsvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Wir sorgen durch Kontrollmechanismen dafür, dass Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche vorgebeugt wird.

Unseren MitarbeiterInnen ist es untersagt, Gefälligkeiten jeglicher Art ab einem Betrag von 15 Euro anzunehmen oder zu erteilen (Bargeld, Reisen, Geschenke, etc.). Gefälligkeiten jedweder Art, die an einen ungebührlichen Vorteil gekoppelt sind (Auftragserteilung, Projektzuschlag etc.), sind grundsätzlich untersagt.

Auch unsere Geschäftspartner sind angehalten Interessenskonflikte, die ein Korruptionsrisiko bergen, zu vermeiden.

Bei Auftragserteilungen gilt grundsätzlich das Vier-Augenprinzip. Die Regelungen der Stiftungsverfassung binden den Vorstand/Geschäftsführer sowie alle nachfolgenden Organisationseinheiten. Die Regelungen der Mittelfreigabe erfolgen über Vorstand/Geschäftsführer bzw. Bereichsleitung und Controlling.

DATENSCHUTZ

Wir behandeln alle personenbezogenen Daten unsere KundInnen, GeschäftspartnerInnen und MitarbeiterInnen mit größter Sorgfalt. Unsere MitarbeiterInnen sind dazu verpflichtet zur Sicherung der Daten alle Maßnahmen zu treffen, die dazu geeignet sind, unser IT-System sowohl vor internem als auch externem Datendiebstahl zu schützen. Dies betrifft insbesondere im Unternehmen missbräuchlich verwendete Passwörter sowie unautorisiertes Herunterladen von Dateien, insbesondere von unangemessenem Material aus dem Internet.

Die Datenschutzrechtliche Erklärung des Unternehmens ist verbindlich. Auf die strikte Einhaltung wird geachtet und ggfs. bei Verstoß streng geahndet.

EINHALTUNG GELTENDEN RECHTS

Wir verpflichten unsere Führungskräfte dazu, sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des Verhaltenskodex eine hohe Verantwortung und gelten als Vorbilder.

DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Jede Form der Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig, ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter, das Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Schwangerschaft, eine Behinderung oder um Religion oder Weltanschauung handelt. Unser Handeln ist von Weltoffenheit und Toleranz geprägt.



UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM

Wir legen größten Wert darauf, dass mit den erarbeitenden Konzepten und dem Qualitätsmanagement, den verwendeten Arbeitsmittel und dem Inventar des Unternehmens sorgfältig und verantwortungsbewusst umgegangen wird.

UMSETZUNG UND DURCHSETZUNG

Das Oberhessische Diakoniezentrum und seine Tochtergesellschaften verpflichten sich, alle erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen, um den in diesen Verhaltenskodex/Code of Conduct beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden.

Den Führungskräften in den einzelnen Bereichen kommt hier eine besondere Überwachungs- und Kontrollfunktion zu. Sie sind in ihren Bereichen verantwortlich für die Einhaltung und Umsetzung dieser Grundsätze und Werte. Dem Vorstand/Geschäftsführer obliegt die Gesamtverantwortung und die Steuerung über die Organisationen.

Laubach,

Bernd Klein
Vorstand/Geschäftsführung