

ÖCOV AG Süd

Compliance Kultur

Compliance Kultur

- Compliance ist nachhaltig, wenn sie in der Kultur der Organisation verankert ist und das Verhalten und die Einstellung der Menschen prägt, die für die Organisation arbeiten.
- Bestimmende Faktoren dabei sind die Vorbildwirkung des Managements auf allen Ebenen und das eigenverantwortliche Handeln aller MitarbeiterInnen.
- Klare gelebte Werte sowie die Anerkennung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von richtigem Verhalten unterstützen dies.

Zwei Ebenen der Unternehmenskultur

- Sichtbare Ebene
 - Code of Conduct, Richtlinien
 - Handlungsweisen
 - Erscheinungsbild, Kommunikationsverhalten
- Unsichtbare Ebene
 - Kollektive Werte
 - Haltungen, „Gefühl für das Richtige“



Compliance Kommunikation als Schlüsselfaktor für eine positive Compliance Kultur

- Welches Bild wollen wir von Compliance vermitteln?
 - Compliance im Sinne eines Verbote und Warnungen formulierenden Verantwortungsmanagements
 - Aus Sicht der Zielgruppe wird unterstützend, nachvollziehbar und spannend erlebbar ein Bewusstsein für die Zusammenhänge zwischen Entscheidungen und Handlungen und den Auswirkungen auf das Unternehmen gestärkt.





KEEP OFF GRASS!

**DO NOT
WALK HERE**

HELP THIS NEW
GRASS GROW

WALK HERE NEXT YEAR

Messung von Compliance Kultur – Integrity Survey

Dimension Klarheit

Klarheit: Wie konkret und vollständig sind die Erwartungen des Unternehmens an seine Mitarbeiter?

- Ich erhalte Informationen und Hilfestellungen um
 - den Code of Conduct / die Compliance Richtlinien und Prozesse zu verstehen
- Die Compliance Kommunikation und Trainings
 - sind verfügbar, wenn ich sie brauche.
 - sind klar und einfach verständlich.
 - geben mir Hilfestellung in praktischen Situationen im Arbeitsalltag.

Messung von Compliance Kultur – Integrity Survey

Dimension Konsistenz

- Konsistenz: In welchem Ausmaß wird das Management seiner Vorbildfunktion gerecht?
- Ich glaube, dass das Top Management / meine unmittelbare Führungskraft
 - mit positivem Beispiel voran geht.
 - den "richtigen Ton" in Bezug auf die Bedeutung von Integrität findet.
 - mehr Wert auf Integrität und Verantwortung legt als auf die kurzfristige Erreichung von Geschäftszielen.
 - zugänglich ist, auch wenn Mitarbeiter schlechte Nachrichten übermitteln müssen.
 - Ziele setzt, die erreichbar sind, ohne den Verhaltenskodex zu verletzen.
 - angemessen handeln würde, wenn sie / er von Fehlverhalten erfährt.
 - kritisch genug ist gegenüber Verhalten anderer leitender Angestellter und der Geschäftsführung.

Messung von Compliance Kultur – Integrity Survey

Dimension Verantwortungsbereitschaft

- Verantwortungsbereitschaft: Gehen die Mitarbeiter verantwortlich mit dem Firmenvermögen um und übernehmen sie eine aktive Rolle bei der Realisierung der Unternehmensziele?
- Ich halte den Verhaltenskodex und die geltenden Bestimmungen ein, weil
 - Fehlverhalten disziplinarische Konsequenzen für mich hätte.
 - mein Arbeitsumfeld das schätzt.
 - ich davon überzeugt bin, dass die Einhaltung der Verhaltensstandards und Regeln einen positiven Effekt auf die Unternehmensentwicklung hat.

Messung von Compliance Kultur – Integrity Survey

Dimension Transparenz

- Transparenz: Sind den Mitarbeitern die Auswirkungen ihres eigenen Verhaltens und die des Verhaltens der übrigen Mitarbeiter ersichtlich?
- In den letzten 12 Monaten habe ich persönlich gesehen oder aus erster Hand erfahren
 - die Verhaltensstandards und Regeln nicht immer eingehalten haben.
 - andere Mitarbeiter beleidigt / verbal belästigt haben (u.a. auch Mobbing).
 - Kunden- oder personenbezogene Daten missbräuchlich verwendet / weitergegeben haben.
 - sich auf Interessenkonflikte eingelassen haben.
 - ich durch geschäftliche Beziehungen einen privaten Vorteil verschafft haben.
 - Geschäftspartnern einen privaten Vorteil gewährt haben.

Messung von Compliance Kultur – Integrity Survey

Dimension Machbarkeit

- Folgendes trifft auf mein unmittelbares Arbeitsumfeld zu:
 - Ethische und moralische Bedenken können frei geäußert werden.
 - Entscheidungen und Verhaltensweisen werden durch die gleichen Werte gelenkt, die auch unser Code of Conduct bzw. unsere Unternehmenswerte vorgeben.
 - Integrität wird gelebt.
 - Fehlverhalten wird nicht toleriert.
 - Interne Kontrollen sind nicht einfach zu umgehen.
 - Ich werde respektvoll behandelt.
 - Ich fühle mich nicht unter Druck gesetzt, meine Ziele nötigenfalls auch mit Mitteln zu erreichen, die im Widerspruch zu gesetzlichen Vorgaben oder internen Richtlinien stehen.

Messung von Compliance Kultur – Integrity Survey

Dimension Fähigkeit, bestehende Dilemmata anzusprechen

- Wenn ich mir nicht sicher bin, wie ich mich richtig verhalte, kontaktiere ich
 - meinen direkten Vorgesetzten oder einen anderen Team-/Bereichsleiter
 - meine Kolleginnen und Kollegen
 - den Compliance Officer
 - die Rechtsabteilung
 - das ask.me Postfach von Compliance
 - Personalvertretung
 - Niemand und entscheide selbst

Messung von Compliance Kultur – Integrity Survey

Dimension Fähigkeit Fehlverhalten anzusprechen

- Wenn ich ernste Verletzungen der gesetzlichen Anforderungen / des Code of Conduct oder der Compliance Richtlinien wahrnehme
 - würde ich zunächst versuchen, das Problem selbst zu lösen.
 - würde ich meinen direkten Vorgesetzten oder einen anderen Team-/Bereichsleiter informieren.
 - würde ich mich an die Personalabteilung wenden.
 - würde ich mich an den Compliance Manager wenden.
 - würde ich mich an die Rechtsabteilung wenden.
 - würde ich das tell.me Whistleblower-Portal nutzen.
 - würde ich mich an jemanden außerhalb des Unternehmens wenden.
 - würde ich nichts unternehmen.

Messung von Compliance Kultur – Integrity Survey

Dimension Sanktionierung von Fehlverhalten

- Wenn ich eine ernsthafte Verletzung der rechtlichen bzw. internen Vorgaben melde
 - wird von den verantwortlichen Personen angemessen gehandelt.
 - wird meine Meldung vertraulich behandelt.
 - werde ich vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen und negativen Konsequenzen geschützt.
 - hat dies für die involvierten Personen angemessene Konsequenzen - unabhängig von deren Position im Unternehmen.
 - tue ich das Richtige.

Speak-up Kultur

- Wahrung der Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgeber:innen
- Psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz schafft eine Arbeitsumgebung und ein Teamklima, das sicher genug ist, um zwischenmenschliche Risiken einzugehen und Bedenken, Fragen und Ideen zu äußern.
- Teamleiter haben dabei den stärksten Einfluss auf die psychologische Sicherheit innerhalb eines Teams.
- Umfassender Schutz von Hinweisgeber:innen vor Repressalien
- Gründe für Nicht-Meldungen
 - Gefühl der Aussichtslosigkeit
 - Wahrung des Gesichts im Team
 - Angst vor Repressalien

**Hinweise sind
wertvoll**



Kennzeichen Toxische Unternehmenskultur

- Unrealistische Ziele
- Zeitdruck
- Eindimensionale Ziele und Incentives
- Aggressive Sprache und Leadership
- Konformitätsdruck
- Wahrgenommenes Fehlen von Fairness
- Herabwürdigende Performance Beurteilung
- Ambivalente Botschaften des Top Management
- Verschiebung des ethischen Rahmens

Vertrauenskultur

- Es gibt einen offenen Informationsaustausch
- Fehler werden als Möglichkeit gesehen, etwas zu lernen
- Man verhält sich gegenüber Abwesenden loyal
- Die Leute sprechen schwierige Themen direkt an
- Kommunikation und Zusammenarbeit funktionieren sehr gut
- Lob und Anerkennung werden großzügig erteilt
- Transparenz wird großgeschrieben
- Die Leute sind offen, ehrlich und authentisch
- Es gib ein hohes Maß an Verantwortlichkeit
- Der Energielevel ist hoch



Photo by Godisable Jacob from Pexels

Weil es ein echt gutes Gefühl ist, wenn man ein funktionierendes Compliance Management System hat.