



Schweizerische Vereinigung
für Qualitäts- und Management-
Systeme (SQS)

Geschäftsethik-Kodex

Einleitung

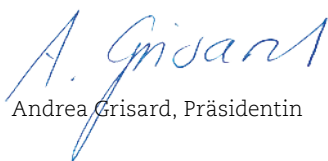
Seit ihrer Gründung im Jahr 1983 beruhen die Geschäftstätigkeiten der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) auf Glaubwürdigkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Ehrlichkeit und Unbestechlichkeit. Mit vorliegendem Geschäftsethik-Kodex wollen wir diese Prinzipien präzisieren und ihre Verbindlichkeit gegenüber allen involvierten Parteien bekräftigen.

Der Geschäftsethik-Kodex der SQS beschreibt unsere Werte und Grundsätze und legt verbindliche Standards für das Verhalten fest. Er dient als Massstab für alle unsere Aktivitäten und unsere Integrität nach innen und aussen. Der Geschäftsethik-Kodex und das Personalreglement bilden als sich gegenseitig ergänzende Dokumente einen Rahmen für das ethische Handeln in der SQS.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, sich bei Unsicherheiten über das korrekte Verhalten an ihre direkte Vorgesetzte/ihren direkten Vorgesetzten, ein Mitglied der Geschäftsleitung, die Personalabteilung oder die unabhängige Aufsichtskommission zu wenden. Jeder und jede Einzelne trägt die Verantwortung, die richtigen Entscheide zu treffen und sich an den folgenden Grundsätzen zu orientieren.

Diese gelten gleichermassen für Vorstand, Geschäftsleitung und sämtliche Mitarbeitenden der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS), ihrer Tochtergesellschaften SQS Business Services GmbH und SQS Deutschland GmbH sowie ihrer Niederlassung in Italien.

Der Geschäftsethik-Kodex ist öffentlich zugänglich über die Internetseiten unserer Gruppengesellschaften www.sqs.ch, www.sqsde.de und www.sqs.it sowie intern einsehbar über das integrierte Management-System der SQS.


Andrea Grisard, Präsidentin


Felix Müller, CEO

Zollikofen, 25. August 2023



Grundsatz 1

Unsere Grundwerte

Die SQS bekennt sich zu ihren fünf Grundwerten und fordert die Befolgung dieser Werte von allen Mitarbeitenden ein. Sie prägen unsere Identität und Integrität seit unserem Bestehen.



Glaubwürdigkeit

Glaubwürdigkeit erfordert Transparenz, Verlässlichkeit, Gewissenhaftigkeit und Professionalität. Diese Aspekte sind entscheidend, um Vertrauen aufzubauen und langfristige Geschäftsbeziehungen zu pflegen.



Neutralität

Unsere Neutralität beruht auf zwei wichtigen Aspekten. Erstens sind wir unparteiisch und handeln objektiv, ohne persönliche Vorurteile. Zweitens sind wir sowohl unseren eigenen Prinzipien als auch dem geltenden Recht sowie den regulatorischen und normativen Anforderungen verpflichtet. Diese Kombination ermöglicht es, unsere Aufgaben und Zuständigkeiten in einem verantwortungsvollen Rahmen auszuüben.



Unabhängigkeit

Wir handeln frei von jeglichen Partikularinteressen und der Beeinflussung durch spezifische Interessengruppen. Darüber hinaus sind wir von keiner Shareholder-Abhängigkeit betroffen. Diese Unabhängigkeit ermöglicht es, unsere Entscheidungen und Handlungen ausschliesslich im besten Interesse von Regulatoren, Standardgebern und der Gesellschaft zu treffen.



Ehrlichkeit

Ehrlichkeit ist eine Grundvoraussetzung für vertrauensvolle Beziehungen. Wir legen Wert darauf, aufrichtig, integer und transparent zu sein. Durch offene und ehrliche Kommunikation streben wir nach Klarheit und schaffen ein Umfeld, in dem Vertrauen gedeihen kann. Unsere Handlungen und Entscheidungen basieren auf diesen Prinzipien, um nachhaltige Beziehungen aufzubauen und langfristigen Erfolg zu gewährleisten.



Unbestechlichkeit

Wir sind nicht bestechlich und treffen unsere Entscheidungen mit kompromissloser Eigenverantwortung. Wir lehnen jegliche Form von Geschenken ab, die über die übliche Gastfreundschaft hinausgehen, um unsere Integrität sicherzustellen. Mit unserer Unbestechlichkeit bewahren wir das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen und pflegen faire, ethische Geschäftsbeziehungen.

Grundsatz 2

Einhalten von gesetzlichen, regulatorischen und internen Vorgaben

Die SQS und ihre Mitarbeitenden halten sich bei all ihren Tätigkeiten an die geltenden Gesetze, regulatorischen und normativen Vorgaben sowie internen Richtlinien. Diese bilden zusammen das tragende Fundament unseres Wirkens und sind Voraussetzung für unseren Marktzugang.

Grundsatz 3

Wettbewerb und faires Geschäftsverhalten

Wir sind überzeugt vom Nutzen des freien Wettbewerbs. Die SQS ist in der Lage, erfolgreich mit anderen Unternehmen zu konkurrieren. Wir halten uns an die Bundesgesetze über Kartelle und andere Wettbewerbsbeschränkungen sowie gegen den unlauteren Wettbewerb als auch die Kartellgesetze und Wettbewerbsregeln der EU und stehen für faire Geschäftspraktiken ein. Geschäftliche Vereinbarungen (schriftlich, mündlich oder in anderer Form) und Preise legen wir unabhängig fest. Wir führen keinerlei formelle oder informelle Absprachen mit Wettbewerbern oder dritten Parteien über wettbewerbsrelevante Inhalte. Aufteilungen von Kunden, Gebieten oder Produktmärkten zwischen der SQS und Wettbewerbern sind nicht erlaubt. Mitarbeitende sind angehalten, sich bei Unsicherheiten an die Geschäftsleitung zu wenden.

Grundsatz 4

Bestechung und Korruption

Wir lehnen jegliche Form von Bestechung und Korruption entschieden ab. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in keiner Weise berechtigt, im eigenen oder im Namen der SQS unangemessene finanzielle oder andere Vorteile anzubieten oder zu versprechen, sei es direkt oder über Vermittler, um Geschäftsbeziehungen oder andere Vorteile mit Dritten zu etablieren oder aufrechtzuerhalten. Ebenso dürfen solche Vorteile nicht als Gegenleistung für bevorzugte Behandlung von Dritten akzeptiert werden. Des Weiteren müssen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alles Erforderliche tun, um bereits den Eindruck einer solchen Handlung oder eines solchen Versuchs zu vermeiden.

Grundsatz 5

Diskriminierung und Belästigung

Die SQS respektiert und achtet die persönliche Würde, Privatsphäre und individuellen Rechte jedes und jeder Mitarbeitenden. Unser Ziel ist es, eine Erwerbsarbeit frei von Diskriminierung und Belästigung zu gewährleisten. Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Herkunft, Nationalität, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder anderen Umständen sind untersagt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Meinung sind, dass ihr Arbeitsplatz nicht den obigen Grundsätzen entspricht, werden ermutigt, ihre Bedenken ihrer oder ihrem Vorgesetzten, einem Mitglied der Geschäftsleitung, der Personalabteilung oder der unabhängigen Aufsichtskommission mitzuteilen.

Wir fördern Vielfalt und Inklusion bei der Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe einzubringen. Unser Ziel ist ein Team, das eine Atmosphäre der Offenheit, Toleranz und gegenseitigen Wertschätzung fördert.

Grundsatz 6

Zuwendungen an politische Parteien, Sponsoring

Die SQS verzichtet aufgrund der Unparteilichkeit und Neutralität auf jegliche Zuwendungen an politische Parteien oder Kandidaten und Kandidatinnen.

Wir praktizieren Sponsorings mit äusserster Zurückhaltung und orientieren uns dabei konsequent am Vereinszweck. Alle Sponsorings müssen frei von Interessenkonflikten sein und inhaltlich und moralisch im Einklang mit den Zielen unserer Vereinigung stehen.

Grundsatz 7

Handeln im Interesse der SQS, vermeiden von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte entstehen dann, wenn persönliche oder Drittpartei-Interessen mit denen der SQS in Widerspruch geraten. Mitarbeitende sollen kritische Situationen durch die Anwendung unserer Grundwerte vermeiden. Kommt es trotzdem zu potenziellen Interessenkonflikten, ist der oder die direkte Vorgesetzte, ein Mitglied der Geschäftsleitung, die Personalabteilung oder die unabhängige Aufsichtskommission zu informieren. Dadurch soll adäquat auf die Situation reagiert werden, um eine angemessene, faire und transparente Lösung zu finden.

Grundsatz 8

Aktivitäten ausserhalb der SQS-Tätigkeit

Wir sind stolz auf die Reputation der SQS und die ausgewiesene Kompetenz unserer Mitarbeitenden. Auch im Rahmen von anderen beruflichen Tätigkeiten wahren die Mitarbeitenden die Interessen und das Ansehen der SQS. Ausserhalb der SQS dürfen keine Aktivitäten wahrgenommen werden, die in einem Konflikt mit den Interessen der SQS, den regulatorischen Vorgaben oder den Verantwortlichkeiten und Mandaten des oder der Mitarbeitenden stehen.

Aktivitäten von festangestellten Mitarbeitenden (Voll- oder Teilzeitpensum) in anderen Unternehmen oder in eigenem Namen müssen vorab vom CEO der SQS genehmigt werden. Sofern nicht von der SQS angeordnet, nehmen Mitarbeitende externe Positionen oder Aktivitäten auf eigenes Risiko, auf eigene Kosten und ausserhalb des regulären SQS-Arbeitspensums wahr.

Grundsatz 9

Familien- und Verwandtschaftsbeziehungen

Enge Familienangehörige, Partnerinnen und Partner von Mitarbeitenden sind nicht grundsätzlich von einer Beschäftigung oder Beratertätigkeit für die SQS ausgeschlossen. Auch für solche Personen gilt, dass die Qualifikation, Leistung, Fähigkeiten und Erfahrungen für die Aufnahme und/oder Fortführung der Geschäftsbeziehung mit der SQS entscheidend sind. Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung, dass keine direkte Unterstellung zwischen dem bzw. der Mitarbeitenden und seinem bzw. ihrem Verwandten oder Partner besteht. Diese Grundsätze gelten für alle Aspekte der Beschäftigung, einschliesslich Vergütung, Beförderung und Versetzung. Sie gelten auch für den Fall, dass die Partner- oder Verwandtschaftsbeziehung nach dem Eintritt der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters entsteht.

Grundsatz 10

Geschäftsmöglichkeiten

Wir setzen uns für die Entwicklung und Förderung unserer Vereinigung und ihrer angegliederten Unternehmen ein. Dabei beachten wir, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in Konkurrenz zur SQS treten. Es ist Mitarbeitenden nicht gestattet, Geschäftschancen, die sich aus ihrer Tätigkeit oder den Zertifizierungsmandaten ergeben, zu ihrem persönlichen oder geschäftlichen Vorteil zu nutzen. Sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geschäftsmöglichkeiten erkennen, die für die SQS von Interesse sein könnten, informieren sie ihr zuständiges Geschäftsleitungsmitglied. Dieses entscheidet, ob die SQS diese Möglichkeiten nutzen möchte. Selbst wenn die SQS eine Chance nicht wahrnimmt, dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie nur verfolgen, wenn sichergestellt ist, dass dadurch keinerlei direkte oder indirekte Konkurrenz für die SQS entsteht.

Grundsatz 11

Vertrauliche Informationen

Wir schützen vertrauliche Informationen sowohl unsere eigenen als auch die unserer Geschäftspartner, Kunden und weiterer Parteien. Vertrauliche Informationen umfassen Geschäftsgeheimnisse, interne Prozesse und Dokumente, Daten aus den SQS-IT-Systemen, Marketingpläne, Kundendaten, Kalkulationskonzepte sowie nicht veröffentlichte Finanzdaten. Es ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, vertrauliche Informationen offenzulegen, es sei denn, es besteht eine rechtliche Verpflichtung oder eine Genehmigung der Geschäftsleitung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zudem dazu angehalten, alle erforderlichen Massnahmen zu ergreifen, um versehentliche Offenlegungen zu vermeiden, indem sie beim Speichern und Übermitteln vertraulicher Informationen besondere Sorgfalt walten lassen. Wir respektieren die Bemühungen Dritter, ihre eigenen vertraulichen Informationen zu schützen, und behandeln diese mit derselben Sorgfalt wie unsere eigenen vertraulichen Informationen. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Grundsatz 12

Schutz der Unternehmenswerte, Buchführung

Wir legen grossen Wert auf Ehrlichkeit und den respektvollen Umgang mit den Vermögenswerten und dem Eigentum der SQS. Es ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, sich an betrügerischen oder illegalen Aktivitäten zu beteiligen, namentlich solchen, die sich auf das Eigentum, die Vermögenswerte, die Finanzberichterstattung oder die Buchführung der SQS oder von Dritten beziehen.

Die Finanzunterlagen der SQS sind von entscheidender Bedeutung für die Führung des Geschäfts und die Erfüllung von Verpflichtungen gegenüber verschiedenen Interessengruppen. Aus diesem Grund müssen alle Finanzunterlagen präzise sein und den Buchführungsstandards entsprechen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handhaben das Eigentum der SQS mit Sorgfalt und nutzen es ausschliesslich für die vorgesehenen Zwecke. Es obliegt jedem und jeder Mitarbeitenden, die ihm bzw. ihr anvertrauten materiellen und immateriellen Vermögenswerte, einschliesslich Hard- und Software, Daten, Know-how, vertrauliche Informationen und Informationssysteme vor Verlust, Schäden, Missbrauch, Diebstahl, Betrug oder Zerstörung zu schützen. Unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze behält sich die SQS das Recht vor, alle E-Mails, Daten und Dateien, die auf den Netzwerkcomputern oder der Cloud gespeichert sind, zu überprüfen.

Grundsatz 13

Geschenke, Einladungen und Gefälligkeiten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen weder durch Gefälligkeiten beeinflusst werden noch andere durch Gefälligkeiten beeinflussen. Sie können angemessene Bewirtungen und kleine Geschenke annehmen, jedoch keine Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen akzeptieren, die den Anschein einer unangemessenen Beeinflussung der Geschäftsbeziehung erwecken könnten. Für kleinere Geschenke beträgt der maximale Gegenwert gemäss Personalreglement CHF 100.- pro Kunde/Geschäftspartner pro Jahr. Es ist untersagt, Geld von Dritten anzunehmen oder anzubieten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten sich an die restriktivste lokale oder branchenspezifische Praxis, um jegliches unangemessene Verhalten zu vermeiden. Bei Unsicherheiten konsultieren sie ihre direkte Vorgesetzte/ihren direkten Vorgesetzten.

Grundsatz 14

Verstoss gegen den Geschäftsethik-Kodex

Wir richten unser Wirken und Tun am Geschäftsethik-Kodex aus und halten seine Vorschriften ein. Die richtigen Entscheide zu treffen und die Integrität zu wahren, ist die persönliche Verantwortung jedes und jeder Einzelnen, die nicht delegiert werden kann. Jede Nichteinhaltung dieses Kodex kann disziplinarische Massnahmen bis zur Kündigung und, falls berechtigt, Gerichtsverfahren oder strafrechtliche Schritte nach sich ziehen.

Grundsatz 15

Meldung illegalen oder dem Kodex widersprechenden Verhaltens

Wir alle tragen die Verantwortung dafür, stets integer zu handeln. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, jegliche Praktiken oder Aktivitäten, die sie für potenziell illegal oder kodexwidrig halten, ihrem oder ihrer direkten Vorgesetzten, einem Mitglied der Geschäftsleitung, der Personalabteilung oder der unabhängigen Aufsichtskommission zu melden. Wir behandeln Beschwerden vertraulich und bieten, wenn gewünscht, Anonymität über die unabhängige Aufsichtskommission der SQS. Jede Beschwerde wird gründlich untersucht. Die SQS verbietet jegliche Form von Vergeltungsmassnahmen gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in gutem Glauben Berichte erstatten und schützt gleichzeitig die Rechte beschuldigter Personen.

Meldeportal für externe Stellen

Organisationen, Konsumenten, Behörden und weitere Parteien können ihre Unzufriedenheit mit den Aktivitäten und Dienstleistungen der SQS oder mit den Aktivitäten und Dienstleistungen einer durch die SQS zertifizierten Organisation über das Meldeportal auf der SQS-Website melden: <https://www.sqs.ch/de/einsprueche-und-beschwerden>

Meldeverfahren für Mitarbeitende

Schritt 1 – Vorgesetzte/r

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wendet sich grundsätzlich zunächst an ihre bzw. seine direkt vorgesetzte Person, um die Sachlage zu melden. Der/die Vorgesetzte ist die erste Anlaufstelle und wird angemessene Schritte zur Untersuchung und Lösung der Sachlage einleiten und gegebenenfalls Mitglieder der Geschäftsleitung, die Personalabteilung und/oder die unabhängige Aufsichtskommission beiziehen.

Schritt 2 – Geschäftsleitung

Falls die Meldung die vorgesetzte Person betrifft oder wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter aus irgendeinem Grund nicht in der Lage ist, sich an die direkt vorgesetzte Person zu wenden, kann der/die Mitarbeitende sich an ein Mitglied der Geschäftsleitung wenden. Dieses wird die Sachlage objektiv prüfen und angemessene Massnahmen ergreifen sowie gegebenenfalls Mitglieder der Geschäftsleitung, die Personalabteilung und/oder die unabhängige Aufsichtskommission involvieren.

Schritt 3 – Personalabteilung

Sollte die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Bedenken haben oder eine Meldung lieber unabhängig von den Vorgesetzten oder Mitgliedern der Geschäftsleitung machen wollen, steht die Personalabteilung als weitere Meldestelle zur Verfügung. Die Mitarbeitenden können sich vertraulich an die Personalabteilung wenden, die dann die Meldung bearbeitet, Schutzmassnahmen gewährleistet und gegebenenfalls die unabhängige Aufsichtskommission bezieht.

Schritt 4 – Unabhängige Aufsichtskommission

Wenn die Mitarbeitenden mit den vorherigen Ansprechpartnern unzufrieden sind, ihnen das Vertrauen in diese Ansprechpartner fehlt oder sie aus anderen Gründen eine externe, unabhängige Meldestelle bevorzugen, besteht die Möglichkeit, sich an die unabhängige Aufsichtskommission zu wenden. Die unabhängige Aufsichtskommission prüft die Meldung, leitet angemessene Schritte ein und gewährleistet die Integrität und Vertraulichkeit des Verfahrens. Kontakt Aufsichtskommission: Dr. Michael G. Noth noth@timesattorneys.ch

In allen Verfahrensschritten werden die Persönlichkeitsrechte der Involvierten geschützt.