

Ehrenkodex

Die Interim Manager der Osmers GmbH verpflichten sich vertraglich, im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Kunden diese Grundsätze zu beachten:

1. Der Interim Manager beachtet Gesetze und Vorschriften ohne Ausnahme, selbst wenn Mitarbeiter des Kunden oder Dritte, von denen er abhängig ist, in bestimmten Situationen eine widerrechtliche Vorgehensweise von ihm erwarten.
2. Der Interim Manager beachtet die Würde des Menschen, insbesondere macht er keine diskriminierenden Bemerkungen gegen Frauen und gegen Menschen fremder Kulturen.
3. Der Interim Manager bringt den Beiträgen anderer Menschen eine hohe Wertschätzung entgegen, ungeachtet ihrer Kultur oder ihres Status.
4. Der Interim Manager übernimmt nur solche Projekte, für die er die notwendigen fachlichen wie persönlichen Voraussetzungen erfüllt.
5. Der Interim Manager behandelt sämtliche Informationen vertraulich, schützt sie gegen unbefugten Zugriff und verwendet sie nicht zum eigenen Vorteil.
6. Der Interim Manager ist loyal gegenüber dem Kunden und der Osmers GmbH, insbesondere wird er nicht während der Projektlaufzeit für Wettbewerber des Kunden arbeiten oder sich noch während des laufenden Projektes auf sich anschließende Projekte beim Wettbewerber vorbereiten.
7. Der Interim Manager erfüllt die ihm vom Kunden anvertraute Aufgabe nach bestem Wissen und Können sowie nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Berufsausübung. Um dies auf hohem Niveau zu gewährleisten, bildet er sich laufend fort.
8. Der Interim Manager unterlässt alles, was für den Kunden von Nachteil ist, insbesondere was dem Kunden einen finanziellen Schaden verursachen oder was seinen Ruf schädigen könnte. Hierzu gehört auch, dass er Schäden jeder Art vom Kunden abwendet, wenn er eine drohende Gefahr kommen sieht.
9. Der Interim Manager macht sich niemals unentbehrlich und handelt stets nach dem Motto: „Der Interim Manager kommt, um wieder zu gehen.“ Daher achtet er darauf, dass die Mitarbeiter und die Organisation des Kunden sich durch seine Arbeit weiterentwickeln und eine vergleichbare Aufgabe in Zukunft nach Möglichkeit ohne einen Interim Manager bewältigt werden kann.
10. Der Interim Manager informiert in Sondersituationen jeder Art, auch in Zweifelsfällen, sofort den Kunden und den Projektbeirat, insbesondere wenn die vereinbarten Projektziele in Gefahr sind.

11. Der Interim Manager fragt beim Projektbeirat nach Unterstützung, wenn er der Meinung ist, alleine die vereinbarte und vom Kunden geforderte Qualität nicht leisten zu können.
12. Der Interim Manager nimmt keine Provisionen, Geschenke oder andere Vorteile von Mitarbeitern des Kunden oder von Dritten an, insbesondere nicht im Zusammenhang mit dem Einkauf von Produkten und Dienstleistungen. Generell unproblematisch ist die Annahme von Geschenken unter 35 Euro sowie Einladungen zum gemeinsamen Geschäftsessen im üblichen Rahmen. Im Zweifelsfall informiert der Interim Manager den Kunden und den Projektbeirat.
13. Der Interim Manager vergibt keine Schmiergelder beim Verkauf von Produkten, Leistungen u.a. Wird er von Einkäufern oder anderen Mitarbeitern dritter Unternehmen dazu aufgefordert, informiert er unverzüglich den Kunden und den Projektbeirat.
14. Der Interim Manager wirbt keine Mitarbeitern des Kunden ab oder von Unternehmen, die mit dem Kunden gesellschaftsrechtlich verbunden sind.
15. Der Interim Manager sieht über den Tellerrand des aktuellen Projektes hinweg und beleuchtet auch andere wesentliche Aspekte des Kunden, selbst wenn diese nicht Gegenstand des Auftrags sind.

Stand: Januar 2010