

# **Compliance – Regeln der ALPINA Personalconsulting GmbH**

„gültige Version 2026“

## **1. Unternehmen und Geltungsbereich**

- Diese Compliance-Richtlinie gilt für die ALPINA Personalconsulting GmbH mit allen Standorten (Zentrale und Niederlassungen) sowie für alle Mitarbeiter, Leiharbeitnehmer und Führungskräfte.
- Ziel ist die Sicherstellung rechtssicherer, transparenter und fairer Personaldienstleistungen in den Bereichen Arbeitskräfteüberlassung und -Vermittlung in Österreich und – soweit anwendbar – im Ausland.

## **2. Rechtstreue in der Arbeitskräfteüberlassung**

- ALPINA hält alle gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitskräfteüberlassung, Sozialversicherung, Lohnsteuer, Arbeitszeit und Arbeitnehmerschutz ein (insbesondere AÜG, ASVG, EStG, ArbVG, Kollektivverträge).
- Vor jedem Einsatz werden Einsatzbetrieb, Tätigkeit, Arbeitszeit, Entgelt, notwendige Qualifikationen und Schutzmaßnahmen schriftlich dokumentiert; alle Einsätze sind so zu planen, dass Überlassungs-, Melde- und Dokumentationspflichten vollständig erfüllt werden.

## **3. Entgelt, Barvorschüsse und Transparenz**

- Entgelt wird ausschließlich unbar, korrekt und vollständig nach Kollektivvertrag und Gesetz ausbezahlt; nicht deklarierte Lohnbestandteile oder Barzahlungen sind untersagt.
- Barvorschüsse sind grundsätzlich verboten; in begründeten Ausnahmefällen sind Vorschüsse nur nach schriftlicher Genehmigung der Niederlassungsleiter oder des Geschäftsführers, unbarer Auszahlung, vollständiger Dokumentation im Lohnkonto und klarer Verrechnung mit den Folgelöhnen zulässig.

#### **4. HinweisgeberInnenschutz und Meldesysteme**

- ALPINA betreibt ein internes Hinweisgebersystem, über das Mitarbeiter und Dritte vertraulich oder anonym Verdachtsfälle von Rechtsverstößen (z.B. Korruption, Betrug, Diskriminierung, schwere arbeitsrechtliche Verstöße) melden können.
- Hinweisgeber werden vor Repressalien geschützt; jede Meldung wird dokumentiert, zeitnah geprüft und nach einem definierten Verfahren bearbeitet, wobei Verschwiegenheit und Datenschutz gewahrt bleiben.

#### **5. Anti-Diskriminierung und fairer Umgang**

- Diskriminierung aufgrund Geschlechts, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderer geschützter Merkmale ist verboten; dies gilt für Bewerbungen, Einsatzplanung, Entgelt, Weiterbildung und Beendigung von Dienstverhältnissen.
- Stellenanzeigen und Kundenangebote sind neutral und inklusiv zu formulieren; Ablehnungen und Einsatzentscheidungen orientieren sich ausschließlich an Qualifikation, Eignung und betrieblichen Anforderungen.

#### **6. Digitaler und KI-gestützter Einsatz im HR**

- Digitale Systeme, insbesondere Algorithmen oder KI-gestützte Tools im Recruiting und Matching, werden nur eingesetzt, wenn Transparenz, Datenminimierung, IT-Sicherheit und menschliche Kontrolle gewährleistet sind.
- Entscheidungen über Einstellungs-, Einsatz- oder Beendigungsfragen trifft immer ein verantwortlicher Mensch; Ergebnisse automatisierter Tools dürfen keine diskriminierenden Effekte haben und werden regelmäßig überprüft.

#### **7. Interessenkonflikte, Integrität und Korruptionsprävention**

- Mitarbeiter von ALPINA dürfen keine persönlichen Vorteile (Geschenke, Einladungen, Provisionen) annehmen, die geeignet sind, Entscheidungen zugunsten eines Kunden, Lieferanten oder Bewerbers unzulässig zu beeinflussen.

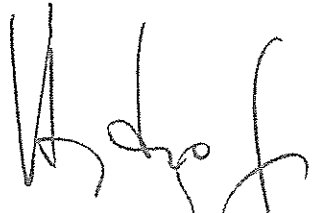
- Nebenbeschäftigungen, familiäre Beziehungen zu Kunden oder Lieferanten und sonstige potenzielle Interessenkonflikte sind der Geschäftsführung offenzulegen; bei Bedarf werden Mitarbeiter von bestimmten Entscheidungen ausgeschlossen.

## 8. Organisation, Schulung und Sanktionen

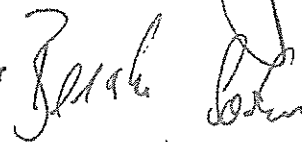
- Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für das Compliance-System; Führungskräfte sind verpflichtet, die Einhaltung der Regeln aktiv zu fördern, vorzuleben und zu kontrollieren.
- Mitarbeiter werden regelmäßig zu rechtlichen Grundlagen, internen Richtlinien und Hinweisgeberschutz geschult; Verstöße gegen die Compliance-Regeln können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Beendigung des Dienstverhältnisses und zivil- bzw. strafrechtliche Schritte nach sich ziehen.

Kamp, am 05.01.2026

Geschäftsführer: **Gordon Hrgota, BA MBA**



Niederlassungsleiter Kärnten: **Sascha Bernsteiner**



Niederlassungsleiter Wien: **Andreas Rothbauer**

