

Verhaltenskodex

1. Einleitung.....	2
1.1. Zweck und Zielsetzung	2
1.2. Anwendungsbereich	2
1.3. Konsultation und Hinweise auf Gesetzesverstöße.....	2
1.4. Konsequenzen bei Nichteinhaltung.....	2
2. Unsere Unternehmenskultur	3
3. Verhalten am Arbeitsplatz	4
4. Verhalten gegenüber Dritten	5
4.1 Interessenkonflikte und Transparenzgebot	5
4.2 Beteiligung an anderen Unternehmen.....	5
4.3 Personalunion	5
4.4 Bestechung und Bestechlichkeit	6
4.5 Fairer Wettbewerb	6
5. Verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln.....	6
5.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz	6
5.2 Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz	6
6. Entscheidungshilfe und Partner	6
6.1 Entscheidungen im Zweifelsfall	6
6.2 Ansprechpartner	7
6.3 Meldesystem („Whistle-Blowing“ / Vertrauliche Beschwerde).....	7

1. Einleitung

1.1. Zweck und Zielsetzung

Das Ansehen der NOVENTI HealthCare GmbH (im Folgenden NHC oder Unternehmen) und der NOVENTI Health SE (im Folgenden NSE oder Unternehmen) wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Ansehen jedes einzelnen Mitarbeiters¹, einschließlich der Führungskräfte und der Geschäftsleiter, geprägt. Unangemessenes Verhalten auch nur einzelner Mitarbeiter kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen.

Jeder Mitarbeiter hat die gesetzlichen Bestimmungen, die seine Arbeit betreffen, zu kennen und sie zu achten. Das Unternehmen und die Führungskräfte sorgen ihrerseits dafür, dass ihren Mitarbeitern die relevanten gesetzlichen Bestimmungen bekannt sind. Die betrieblichen und arbeitsvertraglichen Regelungen sind von allen Mitarbeitern einzuhalten. Führungskräfte haben hierbei eine besondere Verantwortung und sind Vorbilder, deren Handeln im besonderen Maße an den Verhaltensgrundsätzen auszurichten ist.

Der Verhaltenskodex des Unternehmens ist eine verbindliche interne Norm auf der Grundlage des geltenden Rechts für alle geschäftlichen Aktivitäten. Er dient dem Schutz des Unternehmens und der Mitarbeiter vor negativen und strafrechtlichen Konsequenzen und der Förderung einer positiven Compliance-Kultur.

1.2. Anwendungsbereich

Die Unternehmenswerte und Verhaltensgrundsätze gelten für die Mitarbeiter des Unternehmens. Die Besonderheiten einiger Geschäftseinheiten können Verhaltensregeln erfordern, die über den Kodex hinausgehen. In solchen Fällen können zusätzliche Regeln für die davon betroffenen Geschäftseinheiten oder Tätigkeitsfelder etabliert werden. Dabei ist darauf zu achten, dass diese nicht im Widerspruch zu den vorliegenden Grundsätzen stehen.

1.3. Konsultation und Hinweise auf Gesetzesverstöße

Bei Unklarheiten bezüglich der Auslegung oder Anwendung des Verhaltenskodex oder von Unternehmensvorgaben allgemein ist die Führungskraft oder der Compliance-Beauftragte zu kontaktieren. Den Namen und die Kontaktdaten des Compliance-Beauftragten sind intern veröffentlicht. Für Antworten auf Fragen zur Vorbeugung von aktiver Bestechung, insbesondere wenn es um Zuwendungen von persönlichen Vorteilen an Amtsträger oder an Mitarbeiter von Geschäftspartnern geht, wenden Sie sich bitte an Ihre Führungskraft oder an den Compliance-Beauftragten.

Verstöße gegen geltende Gesetze, wovon die wichtigsten Grundsätze erläuternd in diesem Verhaltenskodex dargestellt sind, können für das Unternehmen und seine Mitarbeiter schwerwiegende rechtliche und rufschädigende Konsequenzen nach sich ziehen. Für die Meldung von etwaigen Gesetzesverstößen oder strafbaren Handlungen richten wir ein internes Hinweisgebersystem unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers ein. Näheres regelt die Richtlinie „Internes Hinweisgebersystem“.

1.4. Konsequenzen bei Nichteinhaltung

Die Verletzung des Verhaltenskodex oder anderer interner Vorgaben kann zu angemessenen Disziplinarmaßnahmen führen.

Es ist die Aufgabe jeder Führungskraft, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex kennen und seine Bestimmungen einhalten können. Führungskräfte, die dieser Verpflichtung nicht nachkommen, müssen auch in diesem Fall mit Disziplinarmaßnahmen rechnen.

¹ Für die bessere Lesbarkeit des Textes wird in diesem Kodex auf die Verwendung geschlechtsspezifischer Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen (z.B. Mitarbeiter, Führungskraft, Beauftragter) gelten für alle Geschlechter.

2. Unsere Unternehmenskultur

- Verhaltensgrundsätze

Die zentralen Grundsätze unseres Unternehmens sind Integrität, Transparenz, Aufrichtigkeit. Sie bilden die Grundlage für unsere Entscheidungen und unsere tägliche Arbeit. Durch die Berücksichtigung dieser Werte stellen wir sicher, im Geschäftsleben die richtigen Entscheidungen zu treffen.

INTEGRITÄT

Wir halten die geltenden Gesetze sowie die in diesem Kodex und den einzelnen Richtlinien verfassten Pflichten ein. Wir kämpfen gegen Bestechlichkeit, Korruption, Betrug, wettbewerbswidriges sowie sonstiges strafbares Verhalten. Wir sehen uns als integre Partner im Gesundheitswesen. Verstöße werden daher nicht toleriert und haben gegebenenfalls strafrechtliche und arbeitsrechtliche Folgen.

TRANSPARENZ

Wir vermeiden Situationen, in denen die individuellen Interessen des Einzelnen mit den Unternehmensinteressen kollidieren (Interessenkonflikte) und geben uns Regeln, um mögliche Interessenkonflikte im Vorfeld zu identifizieren und offenzulegen.

AUFRICHTIGKEIT

Es ist ein zentrales Anliegen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit, untereinander sowie unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber, einen aufrichtigen und respektvollen Umgang zu pflegen. Wir beachten die allgemeinen ethischen Standards für ein gesellschaftliches Miteinander und leben eine Kultur der Chancengleichheit. Dabei lehnen wir insbesondere jede Form rechtswidriger Diskriminierung ab und fördern Vielfalt und Toleranz.

- Werteverständnis

Neben den Verhaltensgrundsätzen, Gesetzen und internen Regeln bilden unsere Unternehmenswerte die Basis für unseren Umgang miteinander. Jedes Unternehmen kann nur dann langfristig erfolgreich sein, wenn sich die Mitarbeiter mit ihm identifizieren. Das ist heute schwieriger denn je: Wir wissen, dass gerade der immer komplexer werdende Gesundheitsmarkt viel abverlangt. Deshalb sind wir davon überzeugt, dass uns unsere gemeinsamen Unternehmenswerte und das daraus resultierende Leitbild sowie die Leitsätze dabei helfen, uns als gesamte Gruppe weiterzuentwickeln, um an den Herausforderungen der Zukunft zu wachsen. Als apothekereigene Unternehmen bündeln wir unsere Stärken und Ressourcen, um eine verbesserte Beratung und Versorgung der Menschen vor Ort durch alle im Gesundheitsmarkt tätigen Leistungserbringer zu ermöglichen.

Die Geschäftsleitung möchte alle Mitarbeiter dazu ermutigen, unsere Leitsätze in ihrer täglichen Arbeit zu leben – untereinander und in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Denn sie drücken aus, was unsere gesamte Gruppe im Kern vereint: höchste Qualität, übergreifende Effizienz, gegenseitiges Vertrauen und Respekt. Als zentrale Werte formen sie unsere Unternehmenskultur und bieten Orientierung, wie wir uns verhalten wollen und woran wir glauben. Kurzum: Sie sind das, wofür unser Herz schlägt, unser Bekenntnis. Und das, was uns antreibt – bei allem was wir tun.

- WIR DENKEN UND HANDELN ERGEBNIS- & ZIELORIENTIERT.
- WIR VERPFLICHTEN UNS ZU EXZELLENTER QUALITÄT & EFFIZIENZ.
- WIR STELLEN UNSERE KUNDEN IN DEN MITTELPUNKT UNSERES HANDELNS.

NOVENTI

Damit Gesundheit Zukunft hat.

- WIR FORDERN UND FÖRDERN UNSERE MITARBEITER.
- WIR LEBEN GEGENSEITIGES VERTRAUEN, RESPEKT UND VERBINDLICHKEIT.
- WIR ERMÖGLICHEN VIELFALT UND INKLUSION.

Mehr Informationen zu unserem Werteverständnis finden Sie unter www.noventi.de/noventi-group.

3. Verhalten am Arbeitsplatz

- Datensicherheit und Schutz personenbezogener Daten

Für die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Verwendung personenbezogener Daten gelten gesetzliche Vorgaben. Das Unternehmen führt u.a. eine technische Verarbeitung von ärztlichen Verordnungen mit personenbezogenen Gesundheitsdaten durch, die dem Geheimnisschutz von Berufsgeheimnisträgern des Gesundheitswesens unterliegen. Für diese Daten gilt ein besonders strenger Datenschutz, den es einzuhalten gilt.

Als vertrauenswürdiger Partner in der Gesundheitsbranche sind wir verpflichtet, den verstärkten Anforderungen vollumfänglich nachzukommen und stellen den Schutz von Gesundheitsdaten in den Mittelpunkt unseres Handelns. Personenbezogene Daten sind nur mit schriftlicher Einwilligung des Betroffenen oder aufgrund einer gesetzlichen Grundlage zu erheben, zu speichern und zu verarbeiten. Unsere Informationsverarbeitung ist vor unberechtigtem Zugriff zu schützen und zu sichern, sodass die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Nachweisbarkeit der schützenswerten Informationen gewährleistet ist und eine unbefugte interne und externe Nutzung verhindert wird.

Wir achten darauf, dass unsere Mitarbeiter die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zum Datenschutz und zur Informationssicherheit einhalten und die uns anvertrauten Daten vor Missbrauch schützen.

Bei Fragen und in Zweifelsfällen ist die Datenschutzbeauftragte, der Chief Information Security Officer oder der Compliance-Beauftragte zu kontaktieren.

- Vertraulichkeit von Geschäftsgeheimnissen

Wir wirken darauf hin, dass unsere Mitarbeiter über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, als auch nach dessen Beendigung Stillschweigen bewahren. Es ist mit besonderer Vorsicht bei der Speicherung und Übermittlung von vertraulichen Informationen vorzugehen, um eine unbeabsichtigte Weitergabe zu vermeiden.

Näheres regeln die internen Vorgaben für den Gebrauch, den Zugriff auf und die Sicherheit von Software, Informationstechnologie, E-Mail und des Inter-/Intranet..

- Schutz des Unternehmenseigentums

Wir wirken darauf hin, dass Unternehmenseigentum nur für betriebliche Zwecke genutzt wird, sofern nicht Sonderregelungen auch die private Nutzung zulassen. Mitarbeiter sind angehalten, Eigentum des Unternehmens sachgemäß und schonend zu behandeln sowie vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen.

- Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Für ein vorurteilsfreies und gerechtes Miteinander sind Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung von zentraler Bedeutung. Nur so können wir Vielfalt und Toleranz erreichen und damit ein innovatives, produktives und kreatives Umfeld in unserem Unternehmen schaffen.

In unserem Unternehmen werden insbesondere allen Geschlechtern gleiche Chancen geboten. Eine Diskriminierung aufgrund von ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Rasse, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale wird keinesfalls toleriert.

- **Verhinderung von Betrug**

Mitarbeiter dürfen sich im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für unser Unternehmen unter keinen Umständen an betrügerischen oder anderen rechtswidrigen Handlungen beteiligen. Dies gilt insbesondere für die Abrechnungen von Gesundheitsleistungen gegenüber Krankenkassen, wie der Mehrfach- oder Scheinabrechnung aber auch für Handlungen, die sich auf das Eigentum, die Vermögenswerte, die Finanzberichterstattung oder die Buchführung des Unternehmens oder eines Dritten beziehen.

Das Unternehmen toleriert keinerlei Betrug und arbeitet, falls erforderlich, mit den zuständigen Strafverfolgungsbehörden und anderen staatlichen Institutionen zusammen.

- **Geldwäscheprävention**

Wir beachten die gesetzlichen Vorschriften zur Verhinderung und Aufdeckung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und wirken dabei durch ein Risikomanagement und interne Sicherungsmaßnahmen auch darauf hin, dass unsere Mitarbeiter geldwäscherechtliche Pflichten sowie interne Anweisungen und Richtlinien einhalten und sich nicht an zweifelhaften Transaktionen oder Geschäften beteiligen, die auf Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder andere vergleichbare Straftaten hinweisen.

- **Geschäftsbücher und Belege**

Wir stellen sicher, dass alle Transaktionen und Dispositionen von Vermögenswerten des Unternehmens exakt, korrekt und ausreichend detailliert in den hierfür vorgesehenen Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens nach den gesetzlichen Vorschriften erfasst sind. Es werden insbesondere keine geheimen oder nicht dokumentierten Kassen oder Aktiva, unabhängig für welchen Zweck, eingerichtet oder unterhalten.

4. Verhalten gegenüber Dritten

4.1 Interessenkonflikte und Transparenzgebot

Um Schäden für das Unternehmen rechtzeitig abzuwenden und die Integrität sowie Professionalität unseres Unternehmens nicht zu gefährden, dürfen die individuellen Interessen eines Mitarbeiters nicht über die Interessen des Unternehmens gestellt werden. Sämtliche Mitarbeiter fühlen sich dem Wohl des Unternehmens verpflichtet. Wir alle treffen unsere Entscheidungen ausschließlich auf der Grundlage sachlicher Kriterien und lassen uns nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen. Näheres regelt die Richtlinie „Anti-Korruption und Umgang mit Interessenkonflikten“.

4.2 Beteiligung an anderen Unternehmen

Wir vermeiden ferner Interessenkonflikte, die dadurch entstehen können, dass Mitarbeiter, welche über eine Beauftragung von oder durch Geschäftspartner entscheiden oder auf die Entscheidung Einfluss ausüben können, privat in wesentlicher Höhe an den Unternehmen unserer Geschäftspartner beteiligt sind (private Beteiligung). Wir schaffen uns Regeln, um gemäß dem Transparenzgebot wesentliche private Beteiligungen offenzulegen und die Möglichkeit von Interessenkonflikten prüfen zu können. Näheres hierzu regelt die Richtlinie „Anti-Korruption und Umgang mit Interessenkonflikten“.

4.3 Personalunion

100% Eigentümer der NOVENTI ist der FSA. e.V. Die Mitglieder des FSA bestehen zu 100% aus Leistungserbringern im Gesundheitswesen. Dies zeichnet die NOVENTI-Gruppe aus. Gleichzeitig birgt dies potenzielle Interessenkonflikte, da Mitglieder, die sich in den Verein einbringen, auch gleichzeitig Kunden darstellen.

Wir haben gegenüber all ihren Kunden die gleiche Unabhängigkeit zu wahren und gewähren daher keine Sonderkonditionen oder sonstige Vorteile an Kunden, die einem Kontrollgremium angehören oder eine Funktion mit Einflussmöglichkeiten auf unser Unternehmen innehaben.

4.4 Bestechung und Bestechlichkeit

Korruption und Bestechung stellen ernsthafte Probleme im Wirtschaftsverkehr dar. Sie führen zu unsachlichen Entscheidungen und verhindern freien Wettbewerb, Innovation und Fortschritt. Entsprechende Verhaltensweisen sind daher strafrechtlich verboten und setzen unser Unternehmen sowie den einzelnen handelnden Mitarbeiter der Gefahr strafrechtlicher Sanktionen aus.

Korruption und Bestechung sind für uns vollkommen intolerabel. Die diesbezüglichen gesetzlichen Regelungen sind von jedem Mitarbeiter zu berücksichtigen. Zuwendungen an oder von Geschäftspartnern, Kunden oder externen Dritten sind ausschließlich im gesetzlich zulässigen Rahmen sowie gemäß den internen Vorgaben erlaubt. Näheres regelt die Richtlinie „Geschenke und Einladungen“.

4.5 Fairer Wettbewerb

Durch die bestehenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze wird der faire und freie Wettbewerb, der letztlich im Interesse aller Verbraucher ist, gesetzlich abgesichert. Unserer Geschäftstätigkeit liegen das Leistungsprinzip sowie der Grundsatz der freien Marktwirtschaft und des ungehinderten Wettbewerbs zugrunde. Dabei halten wir uns stets an Recht und Gesetz sowie ethische Grundsätze und interne Vorgaben.

Wir wirken darauf hin, dass wettbewerbswidrige Absprachen mit Wettbewerbern, Lieferanten und Kunden, einschließlich sämtlicher abgestimmter Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, die zu einer Einschränkung des Wettbewerbs führen bzw. eine solche bezwecken, sowie jedwede Missbräuche einer marktbeherrschenden Stellung unterbleiben.

Um Informationen über Wettbewerber zu erhalten, bedienen wir uns zulässiger Mittel, vermeiden jedoch jede Vorgehensweise, die illegal ist oder Haftungsansprüche zur Folge haben kann.

Wettbewerbswidriges Verhalten ist nicht nur schädigend für den Ruf unseres Unternehmens, sondern kann auch erhebliche Strafen und Bußgelder zur Folge haben.

Näheres regelt die Richtlinie „Wettbewerbs- und Kartellrecht“.

5. Verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln

5.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wir gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die über die nationalen Mindestbestimmungen hinausgehen. Wir unterstützen generell eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

5.2 Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz

Wir setzen uns aktiv für ein nachhaltiges Handeln ein und bekennen uns zu einem generationenübergreifenden Wirtschaften. Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und wir haben schon viele verschiedene Schritte unternommen, um unser Unternehmen noch nachhaltiger zu machen. Dazu zählt unserer Kooperation mit FOKUS Zukunft zur Kompensation unserer gesamten CO₂-Emissionen als Unternehmen und auch für Veranstaltungen und Messen sowie die Kooperation mit der Umweltinitiative Beefuture. Wir möchten unseren Beitrag zum Schutz unserer Umwelt und zum Wohle unserer Mitarbeiter leisten. Mehr zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie finden Sie unter www.noventi.de/nachhaltigkeit/.

6. Entscheidungshilfe und Partner

6.1 Entscheidungen im Zweifelsfall

Kein Gesetz und keine interne Richtlinie können jeden Fall im Einzelfall regeln. Wir geraten daher immer wieder in Situationen, in denen die „richtige“ Entscheidung nicht offensichtlich ist. In diesen Fällen sind wir angehalten, unsere Entscheidung zu hinterfragen und uns bei anhaltenden Zweifeln Hilfe zu suchen.

Wenn Sie eine der nachfolgenden Fragen mit „nein“ beantworten, sollten Sie Rat bei einem der unter Ansprechpartner suchen.

- Ist meine Entscheidung vereinbar mit geltendem Recht und internen Richtlinien?
- Ist meine Entscheidung mit den in diesen Verhaltensgrundsätzen aufgezeigten Leitlinien vereinbar?
- Ist mein Verhalten an den Unternehmenswerten ausgerichtet?



Damit Gesundheit Zukunft hat.

- Würde ich mich wohl fühlen, wenn ich über mein Handeln morgen in der Zeitung lesen würde?

6.2 Ansprechpartner

Ansprechpartner in Ihrem direkten Umfeld sind:

- Direkte Führungskraft
- Rechtsabteilung
- Jeweilige Beauftragte (z.B. Compliance-Beauftragter, Geldwäschebeauftragter)

6.3 Meldesystem („Whistle-Blowing“ / Vertrauliche Beschwerde)

Wir haben ein System eingerichtet, das es unseren Mitarbeitern ermöglicht, etwaige Gesetzesverstöße oder strafbare Handlungen unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu melden (Hinweisgebersystem für Whistleblower). Hierfür können sich die Mitarbeiter vertraulich an compliance@noventi.de wenden oder das digitale BKMS-Hinweisgebersystem nutzen. Näheres regelt die Richtlinie „Internes Hinweisgebersystem“.