

The logo features a stylized human figure composed of three overlapping semi-circular arcs in lime green, dark green, and blue. Two solid circles, one lime green and one blue, are positioned above the arcs. The text 'ESG Richtlinie' is written in white on the top lime green arc, and 'opseo' is written in white on the bottom blue arc.

ESG Richtlinie
opseo

Inhaltsverzeichnis

1. **Grundlage, Anwendungsbereiche**
2. **Vermeidung von Interessenkonflikten**
3. **Arbeitsbedingungen und Menschenrechte**
4. **Gesundheit und Sicherheit**
5. **Unternehmensethik**
6. **Umwelt**
7. **Umgang mit lokalen Partnern und Geschäftspartnern**
8. **Implementierung**

1. Grundlage, Anwendungsbereiche

Jeder Aspekt der ESG Richtlinie ist darauf ausgerichtet, die Grundprinzipien von opseo zu erreichen und aufrechtzuerhalten, die sowohl die Grundlage als auch die Vision für die Verwirklichung unserer verantwortungsvollen Geschäftsziele darstellen: 1/ Menschen 2/ Leistung 3/ Zweck.

Sowohl unsere Grundsätze als auch unsere Richtlinie sind in international anerkannten Standards verankert. opseo bekennt sich zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und setzt sie in allen Geschäftsbereichen und -prozessen um. Im Einklang mit den Grundprinzipien von opseo stützen wir unser Engagement für die Menschenrechte auf die Internationale Menschenrechtskonvention, die aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte besteht, sowie auf die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir unterstützen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen zur Einhaltung der geltenden Gesetze und zur Bekämpfung der Korruption in all ihren Formen. Derselbe Ansatz spiegelt sich in unserer Beschaffungspolitik gegenüber Dritten wider.

Die Richtlinie gilt für alle Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter der opseo-Gruppe (d.h. Auszubildende, Zeitarbeitskräfte und andere Mitarbeiter, die im Sinne der geltenden arbeitsrechtlichen und/oder steuerlichen Vorschriften als Mitarbeiter gelten) sowie alle vertraglich gebundenen Vertreter.

opseo verpflichtet sich, überall dort, wo es tätig ist, die geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Sollte es zu Konflikten zwischen einzelnen gesetzlichen Anforderungen und den Anforderungen dieser Richtlinie kommen, werden die Mitarbeiter von opseo die geltenden Gesetze einhalten und versuchen, geeignete Wege zu finden, um die Anforderungen dieser Richtlinie zu erfüllen. Im Falle eines Konflikts können sich die Mitarbeiter von opseo an die zentrale Rechtsabteilung wenden. Zu diesem Zweck bietet opseo die Möglichkeit, vertrauliche Fragen zu beantworten und auf die Bedenken seiner Mitarbeiter bezüglich Ethik, Compliance oder anderer Anforderungen der Richtlinie einzugehen. opseo bietet an, jeden Verdacht auf unangemessenes, unethisches oder illegales Verhalten eines anderen Mitarbeiters über das Whistleblower-System anonym zu melden.

opseo wird bei Verstößen gegen den Kodex oder sonstigem Fehlverhalten angemessene disziplinarische Maßnahmen ergreifen, die in den schwerwiegendsten Fällen arbeitsrechtliche Konsequenzen und mögliche rechtliche Schritte umfassen können.

2. Vermeidung von Interessenkonflikten

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn Mitarbeiter in persönliche Aktivitäten oder Beziehungen verwickelt sind, die es ihnen erschweren, ihre Arbeit objektiv und effektiv zu erledigen.

Interessenkonflikte können entstehen durch:

- Persönliche Beziehungen
- Externe Engagements
- Finanzielle oder geschäftliche Interessen außerhalb von opseo

Durch die Vermeidung von Interessenkonflikten bewahrt opseo seine Integrität und das Vertrauen, das Partner, Patienten/Kunden und Lieferanten in opseo setzen.

3. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte (1/2)

3.1. Kinderarbeit und minderjährige Arbeitskräfte

Alle Mitarbeiter der opseo-Gruppe haben ein angemessenes Alter.

Unter keinen Umständen wird opseo Personen unter 15 Jahren oder unter dem lokalen gesetzlichen Mindestalter für Arbeit oder Schulpflicht beschäftigen, je nachdem, welches höher ist. Wenn junge Arbeitnehmer beschäftigt werden, dürfen sie, soweit Kurzzeitpraktika und Arbeiten im Rahmen eines Bildungsprogramms zulässig sind, von opseo nicht zu Arbeiten verpflichtet oder ermächtigt werden, die geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich oder schädlich sind oder die ihre Schulbildung beeinträchtigen, indem sie ihnen die Möglichkeit zum Schulbesuch nehmen.

3.2. Vergütung und Zusatzleistungen

Alle Mitarbeiter der opseo-Gruppe werden fair und gleich entlohnt.

Vergütung - alle Mitarbeiter von opseo erhalten ein Gesamtvergütungspaket, das Gehälter, individuelle Funktions-/Leistungszulagen/Erfolgsprämien, Überstundenvergütung, bezahlten Urlaub, Urlaubsgeld und andere Leistungen umfasst, die den gesetzlichen Mindeststandards oder den entsprechenden vorherrschenden Standards entsprechen oder diese übertreffen, je nachdem, welcher Wert höher ist. Abgesehen von den gesetzlich vorgeschriebenen Abzügen bedürfen alle anderen Lohnabzüge der ausdrücklichen und schriftlichen Zustimmung des Mitarbeiters. opseo bietet einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem wettbewerbsfähigen Grundgehalt, individuellen Funktions-/Leistungszulagen/Erfolgsprämien und einem insgesamt transparenten Finanzmodell. Opseo verfolgt das Gebot der maximalen Transparenz hinsichtlich Kosten und Einnahmen.

Zusatzleistungen - opseo schätzt die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter sehr, weshalb wir eine Infrastruktur entwickelt haben, die alle unsere Mitarbeiter in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt. Mit Schulungen und Coachings unterstützt opseo seine Mitarbeiter in jeder Phase ihrer Laufbahn.

3.3. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten aller Mitarbeiter der opseo-Gruppe sind angemessen.

opseo hält sich an die geltenden Arbeitsgesetze. Die Vergütung der Mitarbeiter entspricht allen geltenden Gesetzen zu Löhnen und Gehältern, einschließlich der Bestimmungen zu Mindestlöhnen, Überstunden, gesetzlich festgelegten Leistungen, Arbeitszeiten und bezahltem Urlaub. Alle Überstunden werden auf freiwilliger Basis geleistet.

3. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte (2/2)

3.4. Moderne Sklaverei

Alle Mitarbeiter arbeiten auf freiwilliger Basis. Unter keinen Umständen wird irgendjemand bei opseo Zwangsarbeit einsetzen oder zulassen, sei es in Form von Zwangsarbeit, gehandelter Arbeit, Leibeigenschaft oder anderen Formen. Geistiger und körperlicher Zwang, Sklaverei und Menschenhandel sind verboten. opseo duldet keine Zwangsarbeit. Die Arbeit bei opseo erfolgt auf der Grundlage von frei vereinbarten und dokumentierten Arbeitsbedingungen. Alle Mitarbeiter, sowohl Festangestellte als auch Gelegenheitsarbeiter, erhalten Beschäftigungsdokumente, die frei vereinbart und klar verständlich sind und die ihre gesetzlichen und vertraglichen Rechte respektieren. opseo stellt sicher, dass alle Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingegangen sind, das nicht direkt oder indirekt von einer Vermittlungsgebühr oder anderen damit verbundenen Kosten abhängig war, wie es die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation vorsehen.

3.5. Freiheit auf Vereinigungen und Tarifverhandlungen

opseo respektiert das Recht der Mitarbeiter, eine gesetzlich anerkannte Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen und/oder ihr beizutreten oder eine andere Organisation zu gründen, die ihre kollektiven Interessen vertritt. opseo nimmt einen konstruktiven Dialog auf und verhandelt nach bestem Wissen und Gewissen mit den Gewerkschaften oder Vertretungsorganen über Beschäftigungsbedingungen, die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie über Angelegenheiten von gegenseitigem Interesse, soweit dies nach nationalen Gesetzen praktikabel ist.

3.6. Belästigung und Nichtdiskriminierung

Alle Mitarbeiter werden gleichberechtigt und mit Respekt und Würde behandelt. Ohne Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Rolle, des Geschlechts und -identität, der Hautfarbe, der Religion, des Herkunftslandes, der sexuellen Orientierung, des Familienstands, der Schwangerschaft, der Angehörigen, der Behinderung, der sozialen Schicht, der Gewerkschaftszugehörigkeit oder der politischen Ansichten. Dies gilt auch für die Einstellung, Beschäftigung, Vergütung, Entlassung, Beförderung, Entlohnung und Sozialleistungen, Ausbildung, Disziplinarmaßnahmen, Kündigung oder Ruhestand, die auf der Grundlage von Verdiensten erfolgen müssen. Kein Mitarbeiter darf körperlich, sexuell, psychologisch oder verbal belästigt, missbraucht oder auf andere Weise eingeschüchtert werden. Besonderes Augenmerk wird auf die Rechte der Mitarbeiter gelegt, die am stärksten von Diskriminierung betroffen sind. Mitarbeiter dürfen sich nicht auf indirekte Verhaltensweisen einlassen, die als sexuelle oder sonstige Belästigung oder Mobbing ausgelegt werden könnten, wie z.B. beleidigende oder sexuell eindeutige Witze oder Beleidigungen machen, anstößiges oder sexuell eindeutiges Material ausstellen, per E-Mail oder SMS versenden oder anderweitig verbreiten, persönliche Informationen missbrauchen, ein feindseliges oder einschüchterndes Umfeld schaffen, einen Kollegen isolieren oder nicht mit ihm zusammenarbeiten oder bösartige oder beleidigende Gerüchte verbreiten. Mitarbeiter werden nicht eingeschüchtert oder belästigt, wenn sie von ihrem Recht Gebrauch machen, einer Organisation beizutreten oder dies zu unterlassen.

4. Gesundheit und Sicherheit

opseo ist bestrebt, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz hat höchste Priorität. Wir sorgen für sichere und hygienische Arbeitsbedingungen, die den geltenden gesetzlichen Anforderungen im Bereich des Arbeitsschutzes entsprechen. Geeignete Maßnahmen zur Verringerung des Unfallrisikos und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind unser Ziel. Jeder einzelne Mitarbeiter soll die geltenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Richtlinien zur Arbeitssicherheit kennen. Die Arbeitsorganisation stellt sicher, dass die notwendigen gesetzlichen Pausen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter eingehalten werden.

5. Unternehmensethik (1/3)

5.1. Korruption, Erpressung und Bestechung

opseo unterstützt die weltweiten Bemühungen zur Bekämpfung von Korruption, Erpressung und Bestechung.

Die Verpflichtung von opseo, Geschäfte mit Integrität zu tätigen, erfordert gleichbleibend hohe globale Standards. opseo verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Bestechung und Korruption, der für alle opseo-Geschäfte gilt, unabhängig von lokalen Geschäftspraktiken, und verbietet sowohl öffentliche als auch kommerzielle Bestechung (z. B. an oder von Dritten). Im Zweifelsfall wird von einem opseo-Mitarbeiter erwartet, dass er etwaige Bedenken an die opseo-Führung heranträgt.

Jede Form von Bestechung und Korruption wird nicht toleriert und kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

5.2. Privatsphäre

opseo respektiert die Privatsphäre aller Personen, einschließlich der Mitarbeiter und Patienten/Klienten, und deren persönliche Daten, einschließlich der digitalen Informationen, die opseo über sie besitzt.

Bei opseo werden personenbezogene Daten angemessen und in Übereinstimmung mit dem Gesetz behandelt. Der Schutz von patienten- und geschäftsbezogenen Daten, insbesondere die strikte Einhaltung der Patienten- bzw. Versichertenvertraulichkeit und die Beachtung der einschlägigen Datenschutzbestimmungen, sind wesentliche Grundlagen unseres Handelns.

Vertrauliche Informationen sowie Patienten- und Geschäftsunterlagen sind vor den Blicken Dritter und unbeteiligter Mitarbeiter zu schützen, sei es gegenüber Patienten, privaten oder geschäftlichen Partnern oder gegenüber unseren Mitarbeitern selbst. Ebenso dürfen solche Informationen und Daten nicht an unbeteiligte Dritte oder Mitarbeiter weitergegeben werden. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung und nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist.

Verstöße gegen die Daten- und Informationssicherheit sind unverzüglich dem Datenschutzbeauftragten der opseo-Gruppe zu melden.

5. Unternehmensethik (2/3)

5.3. Finanzielle Verantwortung (akkurate Buchführung)

Die Finanzberichte und andere Informationen, die opseo intern führt, sowie die Finanzinformationen, die opseo den Aktionären, Aufsichtsbehörden und anderen Interessengruppen zur Verfügung stellt, müssen korrekt und vollständig sein. opseo's Aufzeichnungen liefern wertvolle Informationen für das Unternehmen und Beweise für opseo's Handlungen, Entscheidungen und Verpflichtungen. Es müssen Verfahren und Prozesse vorhanden sein, die sicherstellen, dass die zugrunde liegenden Transaktionen ordnungsgemäß autorisiert und genau aufgezeichnet werden. Jedes Versäumnis, Transaktionen genau aufzuzeichnen, oder die Fälschung oder Erstellung irreführender Informationen oder die Beeinflussung anderer, dies zu tun, kann einen Betrug darstellen und Geldbußen oder Strafen für Mitarbeiter oder für opseo nach sich ziehen. opseo zeichnet alle Transaktionen genau, vollständig und zeitnah auf und führt nur Transaktionen durch, wie z.B. den Kauf, Verkauf oder die Übertragung von Dienstleistungen und Waren, für die es berechtigt ist. opseo stellt sicher, dass die Transaktionen rechtmäßig und auf der Grundlage gültiger Unterlagen genehmigt werden. Die Finanz- und Kontrollabteilung hat Maßnahmen ergriffen, um potenziellen Betrug oder andere falsche Darstellungen von Buchhaltungs- oder anderen Informationen zu vermeiden. opseo führt und bewahrt Aufzeichnungen in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen/Vorschriften auf und die Mitarbeiter arbeiten vollständig, offen und ehrlich mit internen/externen Prüfern, Steuerbehörden und anderen Regulierungsbehörden zusammen. Das Führungsteam von opseo und die Abteilung Finanzen und Controlling stellen sicher, dass opseo alle geltenden Gesetze, externen Berichtsstandards und Vorschriften einhält, wie z. B. internationale und nationale Rechnungslegungsstandards, Vorschriften der Finanzaufsichtsbehörden, Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen, Corporate-Governance-Kodizes und regulatorische Standards.

5.4. Offenlegung von Informationen

opseo hat Standards für die Klassifizierung, den Umgang und den Schutz von Informationen, die festlegen, wie Informationen innerhalb von opseo klassifiziert, gehandhabt und geschützt werden müssen. Alle Mitarbeiter von opseo müssen diese Standards verstehen und einhalten und übernehmen die persönliche Verantwortung für die ordnungsgemäße Verwendung, Weitergabe, Aufbewahrung, den Schutz und die Entsorgung von opseo-Informationen. opseo-Informationen werden nur auf einer "Need to know"-Basis weitergegeben. Alle Mitarbeiter von opseo achten darauf, Informationen nicht an öffentlichen Orten oder extern an Dritte weiterzugeben, es sei denn, dies geschieht in Übereinstimmung mit den opseo-Standards für Informationsklassifizierung und Informationsverarbeitung. Dazu gehört auch, dass alle notwendigen Schritte unternommen werden, um Informationen in Dokumenten und auf IT-Geräten außerhalb des Arbeitsplatzes zu schützen. opseo-Mitarbeiter müssen außerdem Ereignisse, die sich auf die Sicherheit von opseo-Informationen auswirken könnten, unverzüglich melden, indem sie die Verfahren zur Meldung der Informationssicherheit befolgen. Dazu gehören unter anderem das Anklicken von Links oder Anhängen in verdächtigen E-Mails, die versehentliche Weitergabe vertraulicher Informationen an den falschen Empfänger oder andere relevante Ereignisse.

5. Unternehmensethik (3/3)

5.5. Fairer Wettbewerb und Anti-Trust

opseo kooperiert in vollem Umfang mit den Wettbewerbsbehörden und verteidigt konsequent und entschlossen seine legitimen Interessen.

opseo agiert auf dem Markt als fairer und verantwortungsvoller Wettbewerber und verpflichtet sich zur Einhaltung des geltenden Wettbewerbs- und Kartellrechts. opseo beteiligt sich nicht an Absprachen oder Vereinbarungen mit anderen Unternehmen, die gegen das Wettbewerbs- oder Kartellrecht verstoßen. Die Wettbewerbspolitik unseres Unternehmens ist von jedem unserer Mitarbeiter strikt zu befolgen.

5.6. Gefälschte Komponenten und geistiges Eigentum

Opseo-Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass die Vermögenswerte von opseo, einschließlich des materiellen und geistigen Eigentums, geschützt werden. Daher müssen alle opseo-Mitarbeiter der opseo-Führung melden, wenn sie den Verdacht haben, dass ein gefälschtes Produkt, eine gefälschte Dienstleistung, eine gefälschte Kommunikation oder eine gefälschte Marketingpraxis das Urheberrecht, die Marken, die Patente, die Designrechte, die Domainnamen und/oder andere geistige Eigentumsrechte von opseo verletzt.

Alle Mitarbeiter von opseo müssen sicherstellen, dass geeignete Verträge mit Klauseln zum Schutz der geistigen Eigentumsrechte von opseo bestehen und die Freiheit der Nutzung der Ergebnisse bei der Zusammenarbeit mit Dritten gewährleistet ist. Darüber hinaus müssen die Mitarbeiter von opseo bei der Erforschung, Entwicklung oder Vorbereitung der Einführung neuer Produkte, Marken, Dienstleistungen, Designs, Erfindungen, Kommunikations-, Werbe- und Verkaufsförderungsmaterialien die rechtmäßige Prüfung und Anmeldung von Patenten, Geschmacksmustern und Warenzeichen oder anderen Rechten an geistigem Eigentum sicherstellen. opseo-Mitarbeiter dürfen keine gültigen Patente, Geschmacksmusterrechte, Warenzeichen, Urheberrechte und andere Rechte an geistigem Eigentum Dritter verletzen. opseo-Mitarbeiter entfernen keine materiellen Vermögenswerte oder Eigentum von opseo ohne Erlaubnis vom Firmengelände oder nutzen sie für unangemessene Zwecke.

5.7. Whistleblowing und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

opseo bietet transparente, faire und vertrauliche Verfahren für Mitarbeiter an, um relevante Anliegen vorzubringen. Diese ermöglichen es den Mitarbeitern, jede Situation zu besprechen, in der sie glauben, diskriminiert oder ungerecht bzw. ohne Respekt und Würde behandelt worden zu sein.

6. Umwelt

Die Umweltpolitik von opseo ist ein lebendiges Dokument. Diese Politik leitet opseo's Bestreben, die von opseo verursachten negativen Auswirkungen auf die Umwelt auf ein Minimum zu reduzieren und die Ressourcen zu nutzen, um die positiven Auswirkungen von opseo auf die Umwelt zu vergrößern. opseo kommuniziert seine Umweltpolitik an seine Mitarbeiter und andere Interessengruppen.

opseo verpflichtet sich, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten, fördert die internationale Harmonisierung der geltenden Gesetze und Vorschriften und ist bereit, freiwillige Vereinbarungen einzugehen.

opseo erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie sich für eine nachhaltige Entwicklung einsetzen.

opseo setzt sich für eine nachhaltige Entwicklung ein, indem es in nachhaltige Projekte investiert, das Bewusstsein schärft und Mitarbeiter für das Thema begeistert. Unser jährlicher Bericht spiegelt die Anstrengungen wider, die opseo für dieses Ziel unternommen hat.

opseo misst und prüft seine Umweltleistung durch eine Drittpartei und veröffentlicht die Ergebnisse jährlich, indem es validierte und rechtmäßige Umweltleistungen veröffentlicht. Die gemessene Umweltleistung besteht aus der Berechnung der Energieeffizienz, der Nutzung erneuerbarer Energien, der Treibhausgasemissionen, des Wasserverbrauchs, der Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen, des Abfalls und der Auswirkungen auf die Luftqualität durch die Messung des Carbon Footprint. Diese Berechnung basiert auf den Grundsätzen der ISO-Norm 14069, dem Greenhouse Gas Protocol und den Bilan Carbone-Methoden. Auf der Grundlage dieser jährlichen Berechnung bestimmt opseo seine größten Umweltauswirkungen und bemüht sich, diese zu verringern.

Auch wenn es nicht zum Kerngeschäft gehört, verpflichtet sich opseo zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien, indem es anerkannte Rahmenwerke für das Chemikalienmanagement anwendet.

7. Umgang mit lokalen Partnern und Geschäftspartnern

opseo ist bestrebt, ein offenes und kooperatives Verhältnis zu seinen verantwortungsbewussten lokalen Partnern und Geschäftspartnern zu pflegen.

opseo achtet besonders in den Regionen, in die Geschäftseinheiten angesiedelt sind, auf einen offenen Dialog auf kommunaler und lokaler Ebene.

Zuwendungen und Geschenke

Die Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen, die den Mitarbeitern im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit von Personen angeboten werden, die mit opseo in einer Geschäftsbeziehung stehen oder eine solche anstreben, ist grundsätzlich nicht gestattet.

Sollte in Ausnahmefällen eine Annahme in Betracht kommen, so ist dies nur nach internen Richtlinien möglich. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn es sich um geringwertige Geschenke bis zu einem marktüblichen Wert von im Einzelfall schätzungsweise 20 EUR und insgesamt nicht mehr als schätzungsweise 60 EUR pro Jahr handelt.

Die Annahme von Bargeld, unabhängig von der Höhe des Betrages, ist verboten.

Darüber Hinaus gelten die internen Regeln.

Eine Bewirtung ist nur im Rahmen von Veranstaltungen oder Arbeitsessen zulässig, sofern sie in einem angemessenen und sozialadäquaten Rahmen erfolgt.

8. Implementierung

Jeder opseo Mitarbeiter ist für die Einhaltung der ESG Richtlinie verantwortlich.

Vorgesetzte stellen sicher, dass alle Mitarbeiter mit dem Inhalt dieser Richtlinie vertraut sind und die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden.


Vorgesetzte haben durch ihr Verhalten eine Vorbildfunktion.

Fragen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex können jederzeit bei den Führungskräften oder der Rechtsabteilung vorgebracht werden.

Erhält ein Mitarbeiter Kenntnis von einem schwerwiegenden Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex, so ist der zuständige Vorgesetzte oder die Rechtsabteilung unverzüglich zu informieren.

Informationen werden streng vertraulich behandelt.

Diese stellen keine Denunziation dar, sondern sollen opseo in die Lage versetzen, rechtzeitig auf mögliche Verstöße zu reagieren, diese abzustellen oder in Zukunft zu verhindern.



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit