

Code of Conduct

FAQ

Was ist der Code of Conduct?

Der Code of Conduct ist ein Verhaltenskodex, der für alle B. Braun-Mitarbeiter weltweit gültig ist. Er umfasst zehn Prinzipien, die von den Mitarbeitern befolgt werden müssen. Das Einhalten dieser Prinzipien bietet die höchstmögliche Sicherheit für rechtskonformes Verhalten (Compliance). Der Code of Conduct betrifft alle – vom gewerblichen Mitarbeiter bis zum Vorstand.

Warum braucht B. Braun einen Code of Conduct?

Als verantwortungsvolles Familienunternehmen steht B. Braun für ethisch und rechtlich einwandfreies Handeln. Mit den Regelungen des Code of Conduct verpflichtet B. Braun alle Mitarbeiter zu rechtskonformem Verhalten. Dieser Rahmen bietet Orientierung zum rechtskonformen Verhalten. Darüber hinaus haben Code of Conducts in anderen Ländern eine lange Tradition und werden als hilfreiche Ergänzung mit Blick auf bestehende rechtliche und soziale Instrumente eingesetzt. In Deutschland verpflichtet der „Deutsche Corporate Governance Kodex“ Unternehmen und deren Mitarbeiter zur Einhaltung aller externen und internen Richtlinien.

Worauf basiert der Code of Conduct?

In der Konzernstrategie hat der Vorstand zehn Leitlinien des unternehmerischen Handelns von B. Braun festgehalten. Eine davon ist die Selbstverpflichtung zu Compliance. Die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen setzt der Code of Conduct, der sich dabei an grundlegenden international gültigen Gesetzen orientiert. Dieser Verhaltenskodex bietet also die Grundlage für rechtskonformes Verhalten. Selbstverständlich müssen sich die Mitarbeiter zusätzlich an der jeweiligen lokalen Gesetzgebung orientieren.

Was bedeutet Compliance?

Wörtlich übersetzt bedeutet Compliance „Rechtskonformität“. Um diese Rechtskonformität zu erreichen, muss man sich an bestehende Gesetze halten.

Reicht es aus, sich an den Code of Conduct zu halten, um Compliance zu gewährleisten?

Durch das Befolgen der im Code of Conduct beschriebenen Prinzipien ist es für jeden B. Braun-Mitarbeiter möglich, die für sein spezifisches Arbeitsumfeld zutreffende Compliance zu gewährleisten. In der Darstellung der zehn Prinzipien ist es allerdings nicht möglich, sämtliche Einzelfälle abzudecken. Daher steht Mitarbeitern der lokale Compliance Officer bei Fragen hilfreich zur Seite.

Wie werden die Inhalte des Code of Conduct in der Praxis umgesetzt?

Neben einer breiten Kommunikation der Richtlinien im Unternehmen werden B. Braun-Mitarbeiter auch dazu geschult. Es wird ein umfassendes Programm für die verständliche Vermittlung der Inhalte des Code of Conduct geben. Des Weiteren unterstützen der lokale Compliance Officer und optional ein lokales Compliance Committee Mitarbeiter bei der Umsetzung der Prinzipien des Code of Conduct.

Welchen Einfluss hat Compliance oder Nicht-Compliance auf die Geschäftsentwicklung?

Rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln ist die Basis aller Geschäftsbeziehungen von B. Braun. Der Code of Conduct setzt den verbindlichen Rahmen für diese Selbstverpflichtung innerhalb der gesetzlichen Gegebenheiten. Damit wird Compliance auch auf organisatorischer Ebene als Basis einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung manifestiert. Compliance ist damit ein entscheidender Faktor für eine positive Geschäftsentwicklung.

Wie sollte sich ein Mitarbeiter verhalten, der unsicher ist, ob er selbst den Code of Conduct befolgt?

B. Braun unterstützt eine offene Kommunikation; daher sind Vorgesetzte dazu angehalten, ihren Mitarbeitern Hilfestellung auf dem Weg zur Umsetzung des Code of Conduct zu geben. In erster Instanz sollen Zweifel über die Einhaltung des Code of Conduct durch Rücksprache mit dem Vorgesetzten behoben werden. Gibt es dennoch Rückfragen, kann man sich in zweiter Instanz an den lokalen Compliance Officer wenden.

Wie sollte sich ein B. Braun-Mitarbeiter verhalten, der unsicher ist, ob in seinem Arbeitsbereich auch alle Vorgänge „compliant“ sind?

Herrscht Unklarheit darüber, ob Vorhaben und Tätigkeiten in einem Bereich in Konflikt mit dem B. Braun-Compliance Management System stehen, kann man sich jederzeit telefonisch oder per E-Mail an die lokalen Ansprechpartner für Compliance Management wenden. Anfragen und Meldungen kann man ebenfalls per Hauspost senden. Selbstverständlich werden alle Anfragen vertraulich behandelt.

Was erwartet einen Mitarbeiter, der gegen einzelne oder mehrere Punkte des Code of Conduct verstößt?

Die Entscheidungen sind vom Einzelfall abhängig und können nicht pauschalisiert werden. Es wird jedem Verstoß nachgegangen.

Welche Verhaltensgrundsätze gelten für B. Braun hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Angehörigen der Fachkreise bzw. Institutionen des Gesundheitswesens?

Wie in unserem Code of Conduct und Richtlinien beschrieben, verpflichten wir uns zur Einhaltung der höchsten Standards bei unseren weltweiten geschäftlichen Aktivitäten. Wir gewähren keine gesetzeswidrigen, unberechtigten Vorteile und nehmen solche auch nicht an. Bei unserer Zusammenarbeit mit Angehörigen der Fachkreise bzw. Institutionen des Gesundheitswesens halten wir uns daher an ethische Standards, insbesondere Integrität, Fairness, Nachhaltigkeit und Transparenz sowohl innerhalb als auch außerhalb der globalen B. Braun-Gruppe.

An wen sollen Mitarbeiter aufkommende Fragen zum Code of Conduct oder zum Thema Compliance richten?

Bei Fragen zu den angesprochenen Themen stehen B. Braun-Mitarbeitern ihre Vorgesetzten und der lokale Compliance Officer hilfreich zur Seite. Die Ansprechpartner des Compliance Management Systems können ebenfalls kontaktiert werden.

Wie verfasst man eine Meldung im Hinweisgebersystem?

Meldungen an das Compliance Office können über verschiedene Wege erfolgen. Es stehen der Postweg, das Telefon oder der Kontakt per E-Mail-Adresse zur Verfügung (Kontaktdaten).

Für alle Meldungen ist wichtig, dass die folgenden Fragen verständlich beantwortet werden:

1. Wer?

Aus einer Meldung muss deutlich erkennbar sein, wer der Absender der Meldung ist. Nur wenn dieser klar zu identifizieren ist, kann eine zielführende Kommunikation gestartet werden. Für anonyme Meldungen gilt die am Ende der Fragen beschriebene Ausnahmeregelung.

2. Was?

Aus der Formulierung einer Meldung muss hervorgehen, welcher Sachverhalt der Meldung zugrunde liegt. Bitte berücksichtigen Sie, dass die Compliance Officer auf vollständig dargestellte Sachverhalte angewiesen sind. Zudem können weitere Informationen zur Nachricht benötigt werden. Darum ist es oft hilfreich, wenn Ihre Nachricht nicht anonym erfolgt, um Rückfragen zu ermöglichen. Welche Inhalte nicht in eine Meldung gehören, sehen Sie unter dem Punkt „Welche Inhalte dürfen nicht an das Hinweisgebersystem gemeldet werden“.

3. Wann?

Es ist wichtig, den beschriebenen Sachverhalt zeitlich genau abzugrenzen, damit Verantwortlichkeiten und weitere Umstände zugeordnet werden können. Die Meldung sollte zeitnah (in der Regel binnen weniger Tage) erfolgen. Auf Vorkommnisse, die längere Zeit in der Vergangenheit liegen, können nur noch begrenzt Reaktionen erfolgen.

4. Wo?

Die Ortsangabe der Meldung sollte möglichst präzise formuliert werden, bitte geben Sie nach Möglichkeit das jeweilige Land, den Standort, das Werk, den Geschäftsbereich und die Abteilung an.

Anonyme Meldungen

Anonyme Meldungen weichen vom oben beschriebenen Schema ab. Zur anonymisierten Meldung nutzen Sie bitte einen E-Mail-Account, der eine persönliche Identifikation verhindert, beispielsweise eine eigens eingerichtete Adresse unter einem Fantasienamen, die bei privaten E-Mail-Diensten leicht angelegt werden kann.

Beim Verfassen der Nachricht sollte der Schwerpunkt der Nachricht auf der WAS-Frage (s. o. Punkt 2) liegen. Alle Orts- und Zeitangaben sollten Sie so wählen, dass Rückschlüsse auf Ihre Person schwer bis unmöglich sind. Trotzdem können hier Rückfragen auftreten. Darum bitten wir Sie, den anonym eingerichteten E-Mail-Account fortlaufend und regelmäßig zu prüfen, damit der anonyme Kontakt aufrechterhalten werden kann.

Wir garantieren für alle Meldungen über das Hinweisgebersystem den größtmöglichen Schutz der Daten und Persönlichkeitsrechte.

Herzlichen Dank im Voraus für Ihre Unterstützung!

Welche Inhalte dürfen nicht über das Hinweisgebersystem gemeldet werden?

Das Hinweisgebersystem dient der Aufklärung von Fragestellungen im Zusammenhang mit Compliance und dem Code of Conduct von B. Braun. Beschuldigungen oder Anzeigen einer Person aus persönlichen oder politischen Beweggründen gegen einen unserer Mitarbeiter stellen einen Missbrauch dieses Systems dar. Ein solcher Missbrauch kann geahndet werden.