

VERHALTENSKODEX ETHIK UND GESELLSCHAFTLICHE UNTERNEHMENS- VERANTWORTUNG



INHALT

Kapitel 1

Einleitung

- P. 04 – **Botschaft des CEO
- Laurent Guillot**
- P. 05 – **Leitartikel der Abteilungen
Compliance und CSR**
- P. 06 – **Alles über den Verhaltenskodex**

Kapitel 2

Der Geist von *emeis*

- P. 09 – **Unsere Ethik als Voraussetzung für
nachhaltigen gemeinsamen Erfolg**
- P. 09 – **Der Mensch im Mittelpunkt
unseres Engagements**
- P. 10 – **Unsere Werte**
- P. 12 – **Unser Bezugsrahmen**

Kapitel 3

Dafür stehen wir bei *emeis*

- P. 16 – **Eine Unternehmensethik,
die den Menschen
in den Mittelpunkt stellt**
- P. 24 – **Verpflichtungen als Arbeitgeber**
- P. 27 – **Gesellschaftliche
Unternehmensverantwortung
als engagierter Akteur
in den Regionen und
in der Gesellschaft**
- P. 31 – **Integrität im Geschäftsleben**

Einleitung

- P. 04 - **Botschaft des CEO**
- Laurent Guillot
- P. 05 - **Leitartikel der Abteilungen**
Compliance und CSR
- P. 06 - **Alles über den**
Verhaltenskodex

EINLEITUNG

Botschaft des CEO - Laurent Guillot

Unsere Tätigkeit im Dienste der Schwächsten stellt eine immense Verantwortung dar. Mehr als 255.000 Patienten und Bewohner haben sich im Jahr 2021 für uns entschieden und ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen in unsere Hände gelegt - in die Hände von Ihnen, den über 72.000 Mitarbeitern, die das Herz unseres Unternehmens bilden. Unser Engagement darf keine Grenzen kennen, um dieses Vertrauen zu rechtfertigen. Das kann nur gelingen, wenn alle Voraussetzungen gegeben sind, um unsere Berufe in Ruhe, in voller Transparenz und unter Achtung der Würde jedes Einzelnen ausüben zu können. Um jenen Bezugsrahmen zu schaffen, der unsere Werte, unsere ethischen Grundsätze und unsere Verpflichtungen im Bereich der Unternehmensverantwortung bekräftigt, wurde dieser Verhaltenskodex erarbeitet. Ich möchte hier noch einmal die Bedeutung betonen, die ich der Ethik in allen Facetten unserer Tätigkeit beimesse. Die Konsequenz, mit der wir überall auf der Welt die strengsten Grundsätze anwenden, sowie die Einhaltung unserer Verpflichtungen im Bereich der sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung werden entscheidend sein, um unser Ziel zu erreichen und *emeis* zu einem vorbildlichen Akteur im Bereich Gesundheit und Alter zu machen, vor dem

**„Unsere Berufe sind
zutiefst menschlich.
Jede unserer Handlungen,
jede unserer Einstellungen
wirkt sich unmittelbar
auf die Menschen aus,
die wir aufnehmen bzw. mit
denen wir interagieren.“**



Hintergrund der immer größeren gesellschaftlichen Herausforderungen. Ich lade Sie ein, sich diesen Kodex anzueignen, der als tägliche Richtschnur für unsere Entscheidungen und unsere Beziehungen zu allen unseren Gesprächspartnern – Bewohnern, Familien, Behörden, Fachkräften und Lieferanten – gedacht ist. Ich weiß, dass ich auf Sie zählen kann, dass Sie sich voll und ganz in diesen wertvollen Prozess einbringen werden. Es ist auch ein Prozess des Fortschritts, da sich dieser Leitfaden aus unserer Praxis speisen, sich mit ihr weiterentwickeln und uns ermöglichen soll, stets die höchste erwartete Qualität anzustreben. Ich danke Ihnen für die Werte und die Professionalität, die Sie tagtäglich in Ihren Einrichtungen wie auch in Ihren Direktionen unter Beweis stellen, zum Wohle der Schwächsten unter unseren Mitbürgern. Wenn wir alle zusammen in dieselbe Richtung voranschreiten, werden wir unsere gemeinsame Mission voll und ganz erfüllen können.

LAURENT GUILLOT
CEO

EINLEITUNG

Leitartikel der Abteilungen Compliance und CSR

Als Akteur im Gesundheitswesen erhalten die Worte Respekt und Integrität innerhalb der *emeis*-Gruppe eine völlig andere Dimension, und wir müssen uns stets vor Augen halten, dass Ethik und gesellschaftliche Verantwortung jeden von uns betreffen, unabhängig von unserer Position im Unternehmen und der Situation, mit der wir konfrontiert sein mögen.

Um dies zu erreichen, haben wir diesen Verhaltenskodex „Ethik und gesellschaftliche Unternehmensverantwortung“ verfasst, damit alle Mitarbeitenden der Gruppe sowie alle unsere Stakeholder (Patienten, Familien, Lieferanten, Partner,...) besser verstehen können, was von ihnen erwartet wird, um sich unter allen Umständen integer und verantwortungsbewusst zu verhalten.

Dieser Verhaltenskodex ist als praktischer Leitfaden gedacht, in dem wir die wichtigsten Grundsätze eines einwandfreien Verhaltens, die von allen beachtet werden sollten, sowie konkrete Beispiele aus Alltagssituationen zusammengestellt haben, damit Sie immer die bestmögliche Entscheidung treffen können, stets unter Berücksichtigung von Fairness und Objektivität.

Dieser Verhaltenskodex ist sowohl im Hinblick auf die gesellschaftliche Unternehmensverantwortung (CSR) unter Festschreibung unserer verpflichtenden Grundsätze als auch im Hinblick auf Ethik und Korruptionsprävention unumgänglich. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass jede und jeder die darin festgelegten Grundsätze beachtet und in seinem/ihrer Verhalten und seinen/ihren Handlungen tagtäglich mit gutem Beispiel vorangeht.

Die Themen, die in diesem Kodex behandelt werden, sind komplex und veränderlich, was dazu führen kann, dass Zweifel auftreten. Diese Zweifel sind vollkommen gesund und legitim, und deshalb glauben wir an das enge Beziehungsnetz, das innerhalb der Gruppe vor allem durch unsere jeweiligen Teams aufgebaut wird, die, genau wie wir, ein offenes Ohr für Sie haben. Daher bitten wir Sie, sich bei Bedarf an die Compliance-Verantwortlichen zu wenden, die Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen können.

EINLEITUNG

Alles über den Verhaltenskodex

An wen richtet sich der Kodex?

Unsere Position als weltweit führender Akteur im Bereich der Betreuung vulnerabler Menschen bringt für uns eine große Verantwortung mit sich, der wir täglich gerecht werden wollen.

Diese Verantwortung zu übernehmen bedeutet, dass wir uns nicht nur äußerst wachsam zeigen, was die Einhaltung unserer Qualitätsstandards innerhalb der Gruppe betrifft, sondern auch, was die Beachtung unserer Werte und ethischen Grundsätze betrifft.

Der Verhaltenskodex „Ethik und gesellschaftliche Unternehmensverantwortung“ gilt für alle ständigen und gelegentlichen Mitarbeiter der Gruppe, für Angestellte und Führungskräfte, in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist.

Gleichermaßen erwarten wir von allen unseren Partnern, Lieferanten und Auftragnehmern, dass sie sich im Sinne dieses Kodex ethisch korrekt verhalten, damit unsere Werte auch über die Gruppe hinaus unmissverständlich verbreitet werden.

Es liegt an jedem von uns, insbesondere an den Managern, diesem Verhaltenskodex größte Aufmerksamkeit zu schenken und sich seine Grundsätze zu eigen zu machen, damit die Werte, die das Fundament der *emeis*-Gruppe bilden, auch weiterhin zu ihrer nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Es liegt an uns, dem in uns gesetzten Vertrauen gerecht zu werden.

Wie ist dieser Kodex zu verwenden?

Wir sind uns bewusst, dass wir immer wieder in Situationen geraten können, die nicht einfach sind, und dass wir unser Handeln regelmäßig hinterfragen und Entscheidungen treffen müssen.

Dieser Kodex soll die übergeordneten Grundsätze festlegen, die es zu beachten gilt, und die Grundzüge des Verhaltens vorgeben, das wir unter allen Umständen ethisch und verantwortungsvoll gestalten wollen.

Daher sollte jede/r von uns die Möglichkeit haben, den Kodex zu lesen und sich darauf zu beziehen, sobald er/sie eine Frage hat.

Natürlich kann dieser Kodex nicht alle Situationen behandeln, die auftreten können. Wenn Sie hier keine Antwort auf eines Ihrer Anliegen finden, bitten wir Sie daher, sich systematisch die folgenden fünf Fragen zu stellen, um sich unter allen Umständen ethisch und verantwortungsbewusst zu verhalten.

Wenn Sie eine dieser Fragen mit Ja beantwortet haben oder wenn Sie Zweifel haben, sollten Sie sich sofort an die zuständigen Personen wenden (siehe Abschnitt „An wen können Sie sich bei Fragen/Zweifeln wenden“), damit man Sie bei Ihren Entscheidungen unterstützen kann.

Es sind stets die Grundsätze der Integrität, des Respekts und der Fairness, die das Verhalten eines jeden von uns leiten sollten.

Im Sinne einer strikten Anwendung dieser Grundsätze gilt Folgendes: Wenn die lokalen Gesetze strenger sind als die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex, gelten die lokalen Gesetze; wenn umgekehrt die Bestimmungen des Verhaltenskodex strenger sind als die lokalen Gesetze, so gilt der Kodex. Bei Widersprüchen zwischen dem Verhaltenskodex und der lokalen Gesetzgebung hat die lokale Gesetzgebung Vorrang.

EINE VERANTWORTUNG, DIE WIR ALLE TEILEN

Dieser Kodex wird allen Mitarbeitenden bei Antritt ihrer Tätigkeit ausgehändigt und ist auf der Website der Gruppe abrufbar.

EINLEITUNG

Wo können Sie die in diesem Kodex erwähnten Dokumente einsehen?

Die in den Beilagen mit dem Titel „Weiterführende Informationen“ genannten Dokumente sind auf dem Qualitätsportal für die Mitarbeitenden der Einrichtungen und am SharePoint der Zentrale für die Mitarbeitenden der Zentrale verfügbar.

An wen können Sie sich bei Fragen /Zweifeln wenden?

Jede/r Mitarbeitende kann sich bei Fragen oder Zweifeln an seine Vorgesetzten, an die Abteilungen Personalwesen, Recht, CSR oder Compliance wenden.

Wen können Sie im Falle eines Verstoßes gegen diesen Kodex vertraulich verständigen?

Alle Mitarbeitenden können vollkommen vertraulich die *emeis*-Whistleblowing-/Hinweisgeberplattform (www.emeis.signalement.net) nutzen, um Verstöße gegen diesen Kodex zu melden. Das System ist täglich rund um die Uhr zugänglich. Mitarbeitende, die in gutem Glauben einen Verstoß melden, dürfen keinerlei Repressalien ausgesetzt werden. Weitere Informationen über das Whistleblowing-/Hinweisgebersystem finden Sie im Verfahren zur Erfassung und Bearbeitung von Meldungen, das auf der Plattform zur Verfügung steht.

Welche Sanktionen drohen bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex?

Die Nichteinhaltung dieses Kodex kann zu Sanktionen für die Gruppe, deren Führungskräfte und Mitarbeitende führen. Die Gruppe verfolgt bei Verstößen gegen die in diesem Kodex dargelegten ethischen Grundsätze eine Null-Toleranz-Politik.

Eine allfällige Nichteinhaltung durch Mitarbeitende stellt ein Fehlverhalten dar und kann gemäß dem für die betroffene Person geltenden Recht und den geltenden Unternehmensrichtlinien angemessene Sanktionen und Maßnahmen nach sich ziehen.

Derartige Sanktionen könnten unter anderem, nach Maßgabe des anwendbaren Rechts und der internen Regeln, die Entlassung aus disziplinären Gründen sowie Schadensersatzforderungen auf Initiative von *emeis* beinhalten, selbst wenn die Nichteinhaltung der Regeln von der Gruppe selbst aufgedeckt wird.

In Bezug auf unsere Partner kann ein Verstoß gegen einen Grundsatz des Kodex zur Beendigung aller Geschäftsbeziehungen und zu Schadensersatzforderungen von *emeis* führen.

DIE FRAGEN, DIE ICH MIR STELLEN MUSS

- Ist meine Handlung illegal?
- Steht sie im Widerspruch zum Verhaltenskodex „Ethik und gesellschaftliche Unternehmensverantwortung“?
- Könnte sich meine Handlung negativ auf Bewohner/Patienten/ Leistungsempfänger, Mitarbeitende und sonstige Beteiligte (Partner, Lieferanten, Gemeinde...) auswirken?
- Wird mein Handeln von meinem persönlichen Interesse geleitet?
- Würde ich mich unwohl fühlen, wenn meine Handlung intern oder extern öffentlich bekannt würde?

Der Geist von *emeis*

P. 09 - **Unsere Ethik
als Voraussetzung
für nachhaltigen
gemeinsamen Erfolg**

P. 09 - **Der Mensch im Mittelpunkt
unseres Engagements**

P. 10 - **Unsere Werte**

P. 12 - **Unser Bezugsrahmen**

02

DER GEIST VON EMEIS

Unsere Ethik als Voraussetzung für nachhaltigen gemeinsamen Erfolg

Seit ihrer Gründung im Jahr 1989 baut die *emeis*-Gruppe auf eine starke Kultur und gemeinsame Werte und hat ihre Entwicklung darauf gestützt. Wir sind fest davon überzeugt, dass wir diese Werte kennen, sie teilen und unsere Teams um sie herum vereinen müssen.

Diese Werte bilden ein Fundament, das uns definiert, verbindet und auf dem Weg einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Entwicklung stärkt. Diese Notwendigkeit zeigt sich umso klarer für eine Gruppe wie der unseren, die den Menschen in den Mittelpunkt seiner Identität und seiner Berufung stellt.

Der Mensch im Mittelpunkt unseres Engagements

Bei *emeis* kümmern wir uns seit jeher tagtäglich um den Menschen, indem wir ihn in den Mittelpunkt all unserer Überlegungen und seine Entfaltung in den Mittelpunkt all unserer Handlungen stellen.

Ein Streben, das wir jeden Tag in konkrete Taten umsetzen, mit dem Ziel, so nahe wie möglich an den Erwartungen und Bedürfnissen der Menschen zu handeln, die uns ihr Vertrauen geschenkt haben:

- Unsere Mitarbeitenden, die wir dabei unterstützen, sich sowohl beruflich als auch persönlich weiterzuentwickeln;
- Bewohner, Patienten, Familien und Angehörige, denen wir mit größtem Respekt begegnen, indem wir sie auf ihrem Weg zu mehr Autonomie begleiten;

- Das Ökosystem, in das wir uns einfügen und das wir offen, lebendig und kommunikativ gestalten wollen, insbesondere durch die Erleichterung von Interaktionen mit lokalen Akteuren, Angehörigen der Gesundheitsberufe in der Nähe, mit Schulen, Vereinen, Geschäftsleuten, Nachbarn...;

Als wichtiger Akteur im Gesundheitswesen tragen wir auch Verantwortung für die Umwelt, in der wir tätig sind. Um unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu beherrschen, gestalten und beleben wir unsere Einrichtungen als Orte der Verantwortung. Sie sollen einen positiveren Fußabdruck auf unserem Planeten hinterlassen und es den Menschen ermöglichen, sich in einer nachhaltigeren Umgebung zu bewegen.

EMEIS - DAS IST EIN KOLLEKTIVES GANZES, DAS SICH TAGTÄGLICH FÜR DEN MENSCHEN ENGAGIERT

- Um dazu beizutragen, den Blick auf vulnerable Menschen zu verändern, um die von unseren Teams ausgeübten Berufe aufzuwerten und so die Gestaltung einer inklusiveren Gesellschaft zu fördern, in der jede Person ihren angemessenen Platz findet.

DER GEIST VON EMEIS

Unsere Werte

**UNSER TEAM IST STARK
- MIT 76.000 MITARBEITENDEN!**

**Fürsorge, Lebensfreude,
Wissensdurst, Hilfsbereitschaf...**

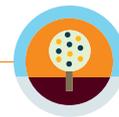
Dies sind unsere vier Werte: Sie spiegeln unsere Herkunft wider und legen den Grundstein für unsere Zukunft. Ich bin stolz, sie heute mit Ihnen zu teilen. Diese Werte sind das Ergebnis einer langen Zusammenarbeit. Sie spiegeln die Gemeinschaft wider, die wir zusammen aufbauen möchten, um unsere Mission zu erfüllen: Sich um unsere Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohner, unsere weiteren Leistungsempfänger sowie deren Familien zu kümmern.



FÜRSORGE

Denn wir zeigen unsere Menschlichkeit, wenn wir uns um die Schwächsten kümmern.

- ➔ **Unser tägliches Handeln ist ein individuelles und kollektives Engagement** für die uns anvertrauten Menschen. Sie brauchen unsere ganze Unterstützung, um ihre Lebensfreude, ihre Würde und ihre Individualität zu bewahren.
- ➔ **Alle Mitarbeitenden der Gruppe sind sich ihrer Verantwortung** bewusst und übernehmen diese im Rahmen unserer ethischen Grundsätze mit viel Empathie. Jeder Akt der Fürsorge, jede Geste, jedes Wort sprechen für unser Engagement und den höchsten Respekt für die betreuten Menschen.



LEBENSFREUDE

Denn sich um andere zu kümmern bedeutet, ihre Lebensfreude zu erhalten.

- ➔ **Unsere Patientinnen und Patienten, Bewohner innen und Bewohner zu betreuen und zu unterstützen bedeutet, ihnen dabei zu helfen wieder am Leben teilhaben zu können und sich lebendig zu fühlen.** Diesen Weg gehen wir Hand in Hand mit jedem Patienten, jedem Bewohner und jeder Familie.
- ➔ **Wir geben unsere Lebensfreude** an die weiter, um die wir uns kümmern und fördern sie durch unsere positive Einstellung und durch Aktivitäten, die auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmt sind.
- ➔ **Wir können die Wirkung unserer Pflege an ihrem Lächeln messen.**

DER GEIST VON EMEIS



WISSENSDURST

Denn je mehr wir lernen, desto besser können wir uns um anderen kümmern.

- ➔ **Es ist eine gemeinsame Einstellung, die wir bei unserer täglichen Arbeit haben.** Wir bemühen uns jeden Tag darum, unsere Arbeitsweise zu verbessern. Dabei sind wir offen für die Empfehlungen der anderen Beteiligten wie Ärzte, Therapeuten, Pflege- oder Betreuungskräfte, und für die Anliegen der Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohner sowie ihrer Familien.
- ➔ **Es liegt in unserer gemeinsamen Verantwortung als Gruppe.** Unser Beruf umfasst mehrere Disziplinen, die sich kontinuierlich weiterentwickeln, sei es in den Bereichen Technologie, Kultur, Human oder Sozialwissenschaften oder durch neue Initiativen in der Praxis. In jeder Einrichtung und überall wo wir tätig sind, basiert unsere Qualität der Pflege, Therapie und Betreuung auf modernstem Wissen.



HILFSBEREITSCHAFT

Denn anderen zu helfen beginnt damit, dass man sich gegenseitig hilft.

- ➔ **Das ist die Grundlage unserer Arbeit.** Wir stellen gemeinsame Ressourcen zwischen den Einrichtungen zur Verfügung. Wir unterstützen uns gegenseitig in allen Teams. Wir können uns aufeinander verlassen und uns vertrauen.
- ➔ **Solidarität ist auch in unserer Gesellschaft unumgänglich.** Um die enorme Herausforderung meistern zu können, die die Pflege, Therapie und Betreuung der uns anvertrauten Menschen mit sich bringt, ist die Zusammenarbeit von Behörden, gemeinnützigen Organisationen und dem privaten Sektor unerlässlich. Wir beteiligen uns auf allen Ebenen an diesen Bemühungen.

DER GEIST VON *EMEIS*

Unser Bezugsrahmen

Die *emeis*-Gruppe verpflichtet sich, die geltenden Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen sie tätig ist, einzuhalten, und erwartet von ihren Mitarbeitern die gleiche Verpflichtung. Die Gruppe verpflichtet sich außerdem, für die Einhaltung der berufsethischen Regeln durch die Angehörigen der Gesundheitsberufe zu sorgen, die mit den Bewohnern und Patienten in den Einrichtungen arbeiten, ebenso wie mit allen Personen, die von unseren Teams zu Hause betreut werden.

DIE IN DIESEM KODEX FESTGELEGTEN GRUNDSÄTZE STÜTZEN SICH INSBESONDERE AUF DIE FOLGENDEN INTERNATIONALEN KONVENTIONEN HERVORGEGANGENEN PRINZIPIEN:

- Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte aus dem Jahr 1948;
- Die Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation;
- Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen;
- Die WHO-Grundsätze;
- Die OECD-Konvention über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr;
- Die Gesetze zur Sorgfaltspflicht;
- Der Globale Pakt der Vereinten Nationen;
- Die UN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte;
- Die UN-Konvention gegen Korruption;
- Das französische Gesetz „Sapin II“ vom 9. Dezember 2016, das vorschreibt, dass in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von Bestechung und unerlaubter Einflussnahme ergriffen werden müssen.

Dafür stehen wir bei *emeis*

- P. 16 - **ENGAGEMENT 1:**
Eine Unternehmensethik,
die den Menschen
in den Mittelpunkt stellt
- P. 24 - **ENGAGEMENT 2:**
Verpflichtungen
als Arbeitgeber
- P. 27 - **ENGAGEMENT 3:**
Gesellschaftliche
Unternehmensverantwortung
als engagierter Akteur
in den Regionen und
in der Gesellschaft
- P. 31 - **ENGAGEMENT 4:**
Integrität im Geschäftsleben

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 1

Eine Unternehmensethik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt

Jeder Mensch verdient Respekt vor seiner Person und seiner Würde und ist verpflichtet, andere so zu behandeln, wie er selbst behandelt werden möchte. Wenn wir uns in unserer Menschlichkeit und Würde respektiert und anerkannt fühlen, gibt jeder von uns sein Bestes und pflegt gute Beziehungen zu anderen Individuen, unabhängig von deren Position.

GRUNDSATZ 01.

Achtung der Rechte und der Würde von Personen

GRUNDSATZ 02.

Wahrung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen in unseren Einrichtungen

GRUNDSATZ 03.

Schutz der Privatsphäre von Personen und ihrer personenbezogenen Daten

GRUNDSATZ 04.

Pflege vertrauensvoller Beziehungen zu Angehörigen und Familien

ENGAGEMENT 2

Verpflichtungen als Arbeitgeber

Unsere Mitarbeitenden üben Berufe aus, die einem gemeinnützigen Auftrag und einer gesellschaftlichen Herausforderung entsprechen: Sie kümmern sich um vulnerable, gebrechliche Menschen, sei es auf der physischen oder psychischen Ebene.

Wir wollen bei allen unseren Mitarbeitenden ein Gefühl des Stolzes erzeugen, das von der Ausübung eines Berufs getragen wird, der das Leben der Bewohner, der Patienten und Angehörigen erleichtert. Wir wollen ihnen helfen, sich zu entfalten, sie dabei unterstützen, sich weiterzuentwickeln, wenn sie das wünschen, ihre Kompetenzen zu erweitern, neue Abschlüsse zu erwerben, und es liegt uns am Herzen, spannende und erfüllende Berufswege zu gestalten, die sowohl ihren beruflichen als auch ihren persönlichen Wünschen entsprechen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die treibende Kraft hinter unserem verantwortungsvollen und gesellschaftlichen Engagement.

GRUNDSATZ 05.

Förderung des sozialen Dialogs

GRUNDSATZ 06.

Ausbildung, Begleitung und Förderung der beruflichen Weiterentwicklung

GRUNDSATZ 07.

Förderung und Wahrung von Inklusion, Diversität und Chancengleichheit

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 3

Gesellschaftliche Unternehmensverantwortung als engagierter Akteur in den Regionen und in der Gesellschaft

Wir legen großen Wert auf unsere Dimension als sozial verantwortliches Unternehmen, das sich für die Gemeinschaften, in denen wir unsere Tätigkeiten ausüben, engagiert. Wir sind ein privater Konzern, der dem allgemeinen Interesse dient, indem er den Gesundheitsbedarf der Regionen deckt und über die Tätigkeit unserer Einrichtungen versucht, unseren Fußabdruck zu verringern, um unseren Planeten zu schützen.

GRUNDSATZ 08.

Lokal handeln und zur Entwicklung der Regionen beitragen

GRUNDSATZ 09.

Begrenzung unseres ökologischen Fußabdrucks

ENGAGEMENT 4

Integrität im Geschäftsleben

Die Integrität der *emeis*-Gruppe beruht auf der Integrität jedes/jeder einzelnen Mitarbeitenden, aber auch auf den Maßnahmen und Ressourcen, die von der Gruppe eingesetzt werden, um Integrität zu fördern. Jede/r muss bei seiner/ihrer täglichen Arbeit Integrität zeigen, sei es intern oder gegenüber externen Dritten.

GRUNDSATZ 10.

Ausschluss von Bestechung und unerlaubter Einflussnahme, Schaffung eines Rahmens für Geschenke und Einladungen, Vorbeugung von Interessenkonflikten

GRUNDSATZ 11.

Aktive Zusammenarbeit mit öffentlichen Behörden

GRUNDSATZ 12.

Respektvoller Umgang mit unseren Lieferanten, Auftragnehmern, Partnern und Mitbewerbern

GRUNDSATZ 13.

Weitergabe korrekter, präziser und wahrheitsgetreuer Informationen an unsere Aktionäre, Investoren, Kreditgeber sowie die Öffentlichkeit, und Verhinderung von Insiderhandel

GRUNDSATZ 14.

Verantwortungsvoller, ethisch einwandfreier Einsatz der von der Gruppe bereitgestellten Ressourcen

GRUNDSATZ 15.

Schutz des Ansehens und des Rufs der Gruppe, der Patienten und der Bewohner

GRUNDSATZ 16.

Sicherstellung/Gewährleistung der Vertraulichkeit von Informationen

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 1: Eine Unternehmensethik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt

GRUNDSATZ #01

ACHTUNG DER RECHTE UND DER WÜRDE VON PERSONEN

In den Einrichtungen von *emeis* ist die Achtung der Rechte und der Würde des Einzelnen von entscheidender Bedeutung, sowohl für die Patienten als auch für die Angestellten. Dies bedeutet, sichere, faire und respektvolle Arbeitsbedingungen für das medizinische und administrative Personal zu gewährleisten und gleichzeitig deren Autonomie, Privatsphäre und Meinungsfreiheit zu schützen. Gleichzeitig ist es von entscheidender Bedeutung, die Grundrechte der Patienten wie Vertraulichkeit und Entscheidungsautonomie anzuerkennen und dabei einen mitfühlenden Pflegeansatz zu fördern, der ihre kulturelle und soziale Vielfalt respektiert.

Wir verpflichten uns:

- ➔ **Die Menschenrechte zu respektieren und zu fördern;** wir beziehen uns dabei auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte vom 16. Juni 2011, aber auch auf alle Chartas, die sich auf Menschen beziehen, die in Krankenhäusern, Pflegeheimen oder zu Hause betreut werden;
- ➔ **Alles zu tun,** um zu verhindern, dass unsere Tätigkeit direkt oder indirekt die Menschenrechte verletzt;
- ➔ **Die Gesetze einzuhalten** und sorgfältig darauf zu achten, dass auch unsere Lieferanten und Partner die Menschenrechte achten.

Wir müssen:

- ➔ **Jeder Person die größtmögliche Rücksicht und Achtung entgegenbringen,** unabhängig von ihrem körperlichen oder geistigen Zustand, ihrer Kultur, ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihrer Religion, ihrer politischen Meinung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrem Alter;
- ➔ **Allen unseren internen oder externen Gesprächspartnern,** unabhängig von ihrer Hierarchieebene, respektvoll, höflich und wohlwollend begegnen;
- ➔ **Den Bewohner/Patienten als Akteur seines Lebens und seiner Gesundheit betrachten,** ihm diesbezüglich klare und aufrichtige Informationen liefern und seinen Willen respektieren;
- ➔ **Uns die Grundsätze, Verfahren und Überlegungen zum Thema Wohlbehandlung /Ethik zu eigen machen** und sie gegebenenfalls mit unseren Kollegen oder Vorgesetzten oder dem Ethikverantwortlichen der Einrichtung besprechen oder uns an den Ethikausschuss der Gruppe wenden;
- ➔ **Die Chartas,** denen sich die Gruppe verpflichtet hat, aber auch die von der Gruppe verfassten, strikt einhalten.

Wir dürfen nicht:

- ➔ **Verhaltensweisen tolerieren, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt wird** oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes tägliches Umfeld geschaffen wird;
- ➔ **Eine diskriminierende Haltung einnehmen** und uns weigern, eine Person aufgrund ihrer sozialen Herkunft, ihrer Kultur, ihrer Behinderung, ihrer Religion,... zu betreuen oder aufzunehmen;
- ➔ **Medizinische Handlungen oder Therapien durchführen, ohne die freie und aufgeklärte Zustimmung des Bewohners** oder Patienten einzuholen (außer in Sonderfällen, die in den Vorschriften genannt werden);
- ➔ **Zulassen, dass Raum für jegliche Form von Mobbing, körperlicher, verbaler oder sexueller Belästigung entsteht.**

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 1: Eine Unternehmensethik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt

→ Praxisbeispiele

Ein pflegebedürftiger Bewohner verweigert die Vornahme der zur Aufrechterhaltung seines Komforts und seiner Würde erforderlichen hygienischen Pflegemaßnahmen. Was tun?

Jede Situation, in der Pflegemaßnahmen verweigert werden, muss im multidisziplinären Team analysiert und diskutiert werden. Auch wenn eine solche Ablehnung schwer zu akzeptieren ist, muss das Team versuchen, vorzugsweise den Dialog zu suchen und Konfrontationen zu vermeiden, um stets nach einer Lösung zu suchen, die die Würde des Bewohners bestmöglich gewährleistet. Auf diese Weise kann man der betroffenen Person Vorschläge machen, die für sie potenziell akzeptabler sind, wenn sie das Gefühl hat, gehört worden zu sein.

Ein neuer Pflegehelfer wird von seinen Kollegen wegen seines Akzents verspottet. Was tun?

Derartige Handlungen sind nicht zu tolerieren, sondern vielmehr zu verurteilen, und die Betroffenen sind dazu anzuhalten, diese bössartigen Handlungen zu unterlassen. Wenn die Situation weiter andauert, muss die vorgesetzte Ebene benachrichtigt werden. Jeder Verstoß kann zu einer Disziplinarsanktion führen, wie in der Hausordnung festgelegt.

Eine junge Pflegehelferin wird von ihrem Vorgesetzten mit unpassenden Bemerkungen und Gesten bedacht. Was tun?

Ein solches Verhalten darf nicht geduldet werden, und das Opfer oder die Zeugen müssen ihre Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Personalvertreter informieren. Es sind Maßnahmen zu ergreifen, um gedeihliche Arbeitsbedingungen wiederherzustellen, die für die Wahrung oder Wiederherstellung der Gesundheit, Sicherheit und Würde des Opfers unerlässlich sind.



DER ETHISCHE ZUGANG VON EMEIS

→ Unser Zugang trägt zu Recht zu den wesentlichen Überlegungen und Debatten des Zusammenlebens bei: Wir müssen dazu beitragen, die menschlichen Werte zu verteidigen, die uns vereinen, die uns zu einer Gemeinschaft machen, die uns als Ganzes ausmachen, gemäß der Bedeutung unseres Namens: *emeis*.

Das wichtigste Organ unserer ethischen Organisation? Der International Ethical Coordination Council (Internationale Ethische Koordinierungsrat). Als ethisches Lenkungsgremium der Gruppe legt der IECC die Leitlinien für ethisches Handeln fest, unterstützt deren Umsetzung und bewertet deren Relevanz, Einheitlichkeit und Wirksamkeit im Hinblick auf die Verpflichtungen der Gruppe.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 1: Eine Unternehmensethik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt

GRUNDSATZ #02

WAHRUNG VON GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND WOHLERGEHEN IN UNSEREN EINRICHTUNGEN

Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen haben seit jeher einen hohen Stellenwert in unseren Einrichtungen, sei es für die betreuten Bewohner/Patienten, für die Beschäftigten, die dort arbeiten, oder für die Familien, Angehörigen und Partner.

Wir verpflichten uns:

- ➔ **Zur Umsetzung eines umfassenden Qualitäts- und Risikomanagementkonzepts in unseren Einrichtungen**, das auf strengsten Sicherheits- und Gesundheitsstandards und -vorschriften beruht;
- ➔ **Orte zum Leben, Pflegen und Arbeiten anzubieten**, die das Wohlergehen von Bewohnern, Patienten und Mitarbeitenden fördern.

Wir müssen:

- ➔ **Die schriftlichen und in unseren Einrichtungen aufliegenden Verfahren befolgen**; sie bilden die Grundlage für eine hochwertige und sichere Pflege und für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden;
- ➔ **Sicherstellen, dass unsere Entscheidungen und Handlungen** keine Risiken für uns selbst oder andere verursachen, indem wir vor jeder Handlung Nutzen und Risiken abwägen;
- ➔ **Die Hinterfragung unserer betrieblichen Praxis akzeptieren**, unsere Arbeitsweisen regelmäßig überprüfen und uns einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess verschreiben, indem wir insbesondere an den von der Gruppe angebotenen Schulungen teilnehmen;
- ➔ **Die Risiken kennen und beherrschen** die mit unseren Tätigkeiten oder unserem Umfeld einhergehen;
- ➔ **Unseren Vorgesetzten** oder den Personalvertretern alle Unfälle oder unerwünschten Ereignisse oder Verhaltensweisen melden, die ein erhebliches Gesundheitsoder Sicherheitsrisiko darstellen (oder darstellen können).

Wir dürfen nicht:

- ➔ **Ein schriftliches Verfahren anwenden, das wir nicht verstehen** (in diesem Fall sollte man sich an seine Vorgesetzten wenden) oder eine Anweisung oder Regel missachten;
- ➔ **Aufgaben oder Handlungen ausführen, die nicht in unseren Zuständigkeitsbereich fallen** und für die wir nicht qualifiziert sind;
- ➔ **Die Meldung von Zwischenfällen oder unerwünschten Ereignissen unterlassen**, und zwar auch dann, wenn wir der Meinung sind, dass sie keine unmittelbare Gefahr darstellen;
- ➔ **Denken, dass wir nicht verantwortlich sind, wenn wir nicht zuständig sind**: Sicherheit und Wohlergehen gehen uns alle an.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 1: Eine Unternehmensethik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt

→ Praxisbeispiele

Ich arbeite nachts mit einer Kollegin zusammen, und sie bittet mich, einem Patienten eine Injektion zu geben, um die entstandene Verspätung aufzuholen. Normalerweise bin ich jedoch nicht befugt, diese Art von Aufgaben zu übernehmen. Wie soll ich mich verhalten?

Sie sollten Ihrer Kollegin unbedingt mitteilen, dass Sie für diese Aufgabe nicht qualifiziert sind, dass Sie die Sicherheit von Personen nicht gefährden können und dass es besser ist, wenn sie sich etwas verspätet und dies den Patienten erklärt, anstatt ein Risiko einzugehen.

Ein Kollege möchte einen Bereich in unserem Gebäude betreten, wo gerade Bauarbeiten stattfinden, um dort einen Gegenstand zu holen. Dieser Bereich darf an sich nicht betreten werden, scheint aber keine Gefahr darzustellen. Was soll ich ihm empfehlen?

Alle Mitarbeiter müssen die Sicherheitshinweise gewissenhaft befolgen. Wenn Ihr Kollege gegen dieses Verbot verstößt, würde er leichtsinnig handeln und sich selbst in Gefahr bringen. Suchen Sie daher mit dem Vorgesetzten oder dem Baustellenleiter nach einer alternativen Lösung.



Es ist wichtig, dass jede Person, die Fehler entdeckt, diese über das in der Einrichtung vorhandene System zur Meldung unerwünschter Ereignisse melden kann. Es geht um die Sicherheit der Bewohner und generell aller Personen, die in der Einrichtung betreut werden bzw. dort arbeiten.

Das Melden und Analysieren von unerwünschten Ereignissen – seien sie bestätigt oder gerade noch verhindert worden – ist Teil der Sicherheitskultur, auf die wir alle achten müssen. Die Transparenz im Hinblick auf Fehler oder Betriebsstörungen ist ein grundlegender Bestandteil jedes Risikomanagement- und Qualitätsverbesserungsprozesses und erlaubt es, aus den eigenen Fehlern sowie – durch Erfahrungsaustausch – aus den Fehlern anderer zu lernen. In der Gruppe sehen wir Fehler positiv, da sie uns die Möglichkeit geben, zu lernen und uns selbst in Frage zu stellen. Sie müssen nicht befürchten, dass Ihr Kollege bestraft wird, es sei denn, wohlgemerkt, er hatte den bewussten Willen, Schaden anzurichten.

Die Meldung jedes unerwünschten Ereignisses ermöglicht es uns in der Folge, an den Ursachen zu arbeiten und das Auftreten weiterer Vorfälle zu verhindern, die möglicherweise schwerwiegendere Folgen hätten haben können.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 1: Eine Unternehmensethik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt

GRUNDSATZ #03

SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE VON PERSONEN UND IHRER PERSONENBEZOGENEN DATEN

Aufgrund unserer Tätigkeit müssen wir personenbezogene Daten verarbeiten, darunter auch sensible Daten (z.B. Gesundheitsdaten). Nun haben sowohl unsere Bewohner, Patienten, zu Hause Betreuten als auch ihre Familien oder unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Recht auf den Schutz ihrer Privatsphäre und ihre personenbezogenen Daten.

Wir verpflichten uns:

- ➔ **Die strikte Einhaltung der bestehenden Gesetze zum Schutz der Privatsphäre** und personenbezogener Daten zu gewährleisten, um jeder Person die Kontrolle über ihre Daten zu garantieren (Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Widerspruch, Übertragbarkeit...);
- ➔ **Jede neue Verarbeitung personenbezogener Daten zu prüfen**, um sicherzustellen, dass sie legitim und gesetzeskonform ist;
- ➔ **Die Vertraulichkeit der Daten zu wahren** und diese in redlicher Absicht für einen festgelegten und rechtmäßigen Zweck zu verwenden und sie nur so lange aufzubewahren, wie es für diesen Zweck erforderlich ist.

Wir müssen:

- ➔ **Sicherstellen, dass die Personen, für die wir personenbezogene Daten erfassen, darüber informiert werden**, welche Art von Daten wir erfassen, wie wir sie voraussichtlich verwenden werden, und wie sie uns kontaktieren können, wenn sie Fragen haben;
- ➔ **Die Weitergabe personenbezogener Daten auf berechtigte Personen beschränken**, im strikt notwendigen Umfang und für die erforderliche Dauer;
- ➔ **Die Übermittlung oder Bereitstellung personenbezogener Daten an Dritte** (Auftragsverarbeiter, Partner...) durch einen Vertrag mit Klauseln zum Schutz dieser Daten sicher gestalten;
- ➔ **Die Vertraulichkeit personenbezogener Daten schützen**, insbesondere, indem wir dafür sorgen, dass deren Speicherung korrekt gesichert ist (Passwortmanagement, Schutz von USB-Sticks, Verschlüsselung von Festplatten...). Verschlüsselung von Festplatten...).

Wir dürfen nicht:

- ➔ **Sogenannte „sensible“ Daten** (Gesundheitszustand, ethnische Herkunft, sexuelle Präferenzen, politische Meinungen, religiöse Überzeugungen...) **ohne Zustimmung der betroffenen Person** (außer bei gesetzlicher Verpflichtung) erfassen;
- ➔ **Personenbezogene Daten für einen anderen Zweck verwenden als den bzw. die**, den Personen, die ihre Daten zur Verfügung gestellt haben, mitgeteilt wurden;
- ➔ **Daten länger aufbewahren als** für den Zeitraum der Gültigkeit der rechtlichen oder beruflichen Gründe ihrer Erfassung.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 1: Eine Unternehmensethik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt

→ Praxisbeispiele

Ein Freund bittet mich um die Handynummern meiner Kollegen und der Bewohner/Patienten, um Ihnen ein Angebot im Zusammenhang mit seinem Geschäft zu machen, das sich in der Nähe der Residenz/Klinik befindet, in der ich arbeite. Ich habe Zugang zu diesen Daten; kann ich sie ihm zur Verfügung stellen?

Der Zugang zu diesen Daten wurde Ihnen nicht für diesen Zweck gewährt, und die zulässige Verarbeitung dieser Daten ist strikt auf den Rahmen Ihrer Aufgaben beschränkt. Es ist Ihnen daher nicht erlaubt, diese Nummern an Ihren Freund weiterzugeben. Sie können außerhalb der Arbeitszeit mit Ihren Kollegen darüber sprechen, dürfen aber unter keinen Umständen Informationen über Bewohner/Patienten weitergeben.

Mein USB-Stick, auf dem sich personenbezogene Daten von Patienten befanden, wurde gestohlen. Er war nicht verschlüsselt, aber ich kann mir nicht vorstellen, was mein „Dieb“ damit anfangen könnte.

Diese Daten hätten sich nicht auf einem unverschlüsselten Stick befinden dürfen. *emeis* ist (rechtlichen/die Reputation betreffenden) Risiken ausgesetzt, und die genannten Personen können Schaden erleiden (Identitätsdiebstahl...). Es ist unverzichtbar, die internen Regeln für die Verschlüsselung einzuhalten und, nach Möglichkeit, die Dateien zu anonymisieren. Wenn eine Verschlüsselung nicht möglich ist, ist davon abzusehen, Unternehmensdaten auf einen Stick zu kopieren. Sie müssen den Sachverhalt Ihrem Vorgesetzten und dem IT-Support melden und ihnen so genau wie möglich mitteilen, welche Daten sich auf dem Stick befanden.

Ich möchte einem meiner Kollegen ein Überraschungsgeschenk schicken. Ich bat die Personalabteilung, mir seine Privatadresse mitzuteilen, erhielt aber die Antwort, dass dies nicht möglich sei, da es sich um eine „Verletzung seiner Privatsphäre“ handeln würde! Ist das nicht etwas übertrieben?

Die Haltung der Personalabteilung ist völlig angemessen: Personenbezogene Daten müssen streng vertraulich behandelt werden. Die Personalabteilung darf diesbezüglich keine Ausnahmen machen.



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Bezüglich der Nutzung der IT-Ressourcen der Gruppe verweisen wir auf die IT-Charta der Gruppe.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 1: Eine Unternehmensethik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt

GRUNDSATZ #04

PFLEGE VERTRAUENSvoller BEZIEHUNGEN ZU ANGEHÖRIGEN UND FAMILIEN

Weil wir das Wohlergehen unserer Bewohner und Patienten sowie der zu Hause betreuten Personen zu unserer obersten Priorität machen, sind wir uns der Bedeutung und der Rolle voll bewusst, die deren Familien und Angehörige in dieser Phase ihres Lebens spielen können, in der sie vorübergehend oder dauerhaft vulnerabel oder im Begriff sind, ihre Selbstständigkeit zu verlieren. Wir respektieren die freie Wahl des Bewohners/Patienten und den Platz, der jedem Einzelnen zukommt.

Wir verpflichten uns:

- ➔ **Familien und Angehörige einzubeziehen, indem wir deren Meinung einholen,** ihre Wünsche und Sorgen berücksichtigen und sie als „vollwertige Partner“ betrachten, um den Bewohnern/Patienten/Nutzleistungsempfängern die am besten geeignete Betreuung zukommen zu lassen;
- ➔ **Einen vertrauensvollen Dialog mit den Angehörigen zu pflegen** und dafür zu sorgen, dass sie aktuelle, klare und zugängliche Informationen erhalten.

Wir müssen:

- ➔ **Einen konstruktiven und proaktiven Dialog mit den Familien und Angehörigen** der betreuten Personen pflegen, der auf gegenseitigem Zuhören, Respekt, Wohlwollen und Empathie beruht;
- ➔ **Offenheit und Ansprechbarkeit zeigen,** um den Reichtum an Standpunkten und deren Vielfalt zu berücksichtigen;
- ➔ **Alle Mittel einsetzen, um die Qualität des Austauschs zu fördern und aufrechtzuerhalten,** und zur Beruhigung der Familien und Angehörigen beitragen und dabei die Wünsche der Bewohner oder Patienten respektieren.

Wir dürfen nicht:

- ➔ **Probleme, Klagen oder Beschwerden** einer Familie, eines Helfers oder einer Vertrauensperson verleugnen;
- ➔ **Den Dialog mit den Angehörigen verweigern;**
- ➔ **Versäumen, unsere Vorgesetzten zu informieren,** wenn ein Beziehungsproblem länger andauert;
- ➔ **Ein Mitglied derselben Familie** gegenüber dem aufgenommenen Patienten oder Bewohner favorisieren.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 1: Eine Unternehmensethik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt

→ Praxisbeispiele

Eine Familie möchte sich über ein Thema beschweren, das mir nicht passt, denn wenn die von ihr vorgeschlagene Änderung akzeptiert wird, werde ich gezwungen sein, sie umzusetzen, und dazu habe ich keine Lust. Was tun?

Sie dürfen eine Familie nicht daran hindern, ihre Meinung zu äußern, egal zu welchem Thema. Im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wollen wir den konstruktiven Dialog mit den betreuten Personen und ihren Familien fördern, die eingeladen werden, sich zu äußern und am Leben der Einrichtung teilzunehmen, z.B. im Rahmen von Ausschüssen, die mit den Familien oder ihren Vertretern organisiert werden. Dieser offene Dialog ermöglicht es, den Antrag zu bewerten und zu prüfen, ob er erfüllt werden kann oder nicht.



Ein desorientierter Bewohner ist beim Herumspazieren gestürzt; als wir der Familie seinen personalisierten Pflegeplan vorstellten, verlangte diese, dass wir ihn einsperren, was wir ablehnten, nachdem wir im Team das Nutzen-Risiko-Verhältnis zwischen dem Einsperren einer mobilen Person und der potentiellen Sturzgefahr evaluiert hatten. Gemäß unserem Grundsatz müssen wir die Familie über diesen Sturz informieren, wir befürchten jedoch eine heftige Reaktion ihrerseits. Wie sollen wir vorgehen?

Unter allen Umständen schulden wir den Familien, die uns ihre Eltern anvertraut haben und uns vertrauen, eine aufrichtige und transparente Information. Wir müssen sie daher anrufen, um sie über den Sturz zu informieren, und parallel dazu müssen wir für uns selbst die Situation neuerlich prüfen und im Team den Nutzen/das Risiko für diesen Bewohner neu bewerten.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 2: Verpflichtungen als Arbeitgeber

GRUNDSATZ #05

FÖRDERUNG DES SOZIALEN DIALOGS

Wir wissen, dass jede organisatorische Veränderung oder jedes neue Projekt Auswirkungen auf die Frauen und Männer haben kann, die in unseren Einrichtungen arbeiten. Weil uns deren Wohlergehen am Herzen liegt.

Wir verpflichten uns:

- ➔ **Einen offenen und konstruktiven sozialen Dialog** mit allen Mitarbeitern und ihren Vertretern einzuführen und aufrechtzuerhalten, um jedem und jeder eine Stimme zu geben;
- ➔ **Systematisch nach dem besten Konsens zu suchen** und damit das Risiko von Missverständnissen oder gar Konflikten zu minimieren.

Wir müssen:

- ➔ **Allen Arbeitnehmern Zugang zu klaren Informationen** über ihre Rechte, Pflichten sowie die Vorteile, die ihnen zustehen, ermöglichen;
- ➔ **Jährlich ein Gespräch mit jeder/jedem Mitarbeitenden führen**, um eine Bestandsaufnahme seiner/ihrer beruflichen Situation vorzunehmen sowie mögliche Arbeitsschwerpunkte, die Arbeitsbelastung und die Ziele der betreffenden Person zu erörtern;
- ➔ **Regelmäßige Zusammenkünfte organisieren, um Gedanken und Informationen auszutauschen**, damit die Mitarbeitenden Gelegenheit erhalten, ihre Meinung zu äußern und sich am Leben ihrer Einrichtung zu beteiligen, insbesondere wenn organisatorische Änderungen anstehen.

Wir dürfen nicht:

- ➔ **Den sozialen Dialog als nutzlos abtun** und es verabsäumen, die passenden Bedingungen für den Austausch mit den Arbeitnehmern zu schaffen.



➔ Praxisbeispiele

Im Hinblick auf die Betreuungsbedürfnisse der Bewohner und Patienten beschließen wir, die Arbeitszeiten und Arbeitstage meiner Teams zu ändern.

Obwohl es unter bestimmten Bedingungen möglich ist, die Arbeitstage und Arbeitszeiten zu ändern, insbesondere gemäß den im jeweiligen Land geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen, müssen wir den Teams im Vorfeld die Gründe für diese Änderungen erklären, die Meinungen und Bedenken der Teams einholen und die beste Lösung für Bewohner, Patienten und Teams finden.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 2: Verpflichtungen als Arbeitgeber

GRUNDSATZ #06

AUSBILDUNG, BEGLEITUNG UND FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN WEITERENTWICKLUNG

Wir möchten, dass sich jede/r Mitarbeitende wertgeschätzt fühlt und die Freiheit hat, im Unternehmen zu lernen und zu wachsen.

Wir verpflichten uns:

- **Ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Motivation und die Entfaltung besonderer Talente fördert**, damit sich jede/r mit seinen/ihren Unterschieden und Besonderheiten respektiert fühlt und sich auch als Akteur der eigenen Karriere und jener der Kollegen fühlt, indem er/sie auf die Weitergabe von Know-how und die Integration von Neuankömmlingen hinwirkt;
- **Die berufliche Entfaltung aller Mitarbeitenden** der Gruppe zu fördern, und zwar durch eine Personalpolitik, die auf Weiterbildung, Lehre und interne Beförderung abstellt.

Wir müssen:

- **Jeder Person die Entwicklung ihrer Fähigkeiten ermöglichen**, indem wir ihr Zugang zu allen Fortbildungsinstrumenten bieten, diese Instrumente auf ihre Bedürfnisse abstimmen und im jährlichen Mitarbeitergespräch systematisch auf Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten hinweisen;
- **Das kollektive Lernen fördern**, wobei jede/r Mitarbeitende eingeladen ist, seine/ihre Erfahrungen und sein/ihr Wissen mit den Kollegen zu teilen;
- **Jede einzelne Person ermutigen, Initiative und Kreativität zu zeigen und sich innerhalb der Gruppe weiterzuentwickeln**, unabhängig von ihrem Hintergrund.

Wir dürfen nicht:

- **Im Rahmen der täglichen Mitarbeiterführung diskriminieren**, insbesondere in Bezug auf den Zugang zu Weiterbildung, die Vergütung oder die berufliche Entwicklung;
- **Eine Haltung dahingehend einnehmen, dass bestimmte Mitarbeitende nicht die Möglichkeit haben, sich innerhalb der Gruppe weiterzuentwickeln.**



→ Praxisbeispiele

Eine sehr tüchtige Pflegehelferin teilte mir ihren Wunsch mit, sich innerhalb der Einrichtung und der Gruppe weiterzuentwickeln. Ich weiß jedoch nicht, ob dies im Interesse der Gruppe ist, da sie ihre Arbeit in ihrer derzeitigen Position sehr gut macht. Was tun?

Der Einsatz und die Fortschritte von Mitarbeitenden sollten durch interne Beförderung belohnt werden, ohne eine vorbestimmte „gläserne Decke“. So sind wir beispielsweise stolz auf den Werdegang von Mitarbeitenden, die als Krankenpfleger eingestellt wurden und im weiteren Verlauf ihrer Karriere eine Stelle als Leiter einer Einrichtung übernommen haben, oder von Hilfskräften, die sich zu Pflegehelfern weiterentwickeln konnten.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 2: Verpflichtungen als Arbeitgeber

GRUNDSATZ #07

FÖRDERUNG UND WAHRUNG VON INKLUSION, DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Wir sind davon überzeugt, dass die Vielfalt der Kompetenzprofile den Reichtum des Unternehmens ausmacht, und es ist unsere Aufgabe, die individuellen Unterschiede zugunsten einer besseren kollektiven Leistung anzuerkennen und aufzuwerten, indem wir jede einzelne Person respektieren.

Wir verpflichten uns:

- **Zur Förderung von Diversität**, sowohl hinsichtlich des Geschlechts als auch der Herkunft oder des Alters...;
- **Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden zu ermutigen, offen zu sein**, um die berufliche Integration von Menschen mit Schwierigkeiten beim Zugang zur Beschäftigung, insbesondere von Menschen mit Behinderung, zu unterstützen;
- **Zur Förderung der Chancengleichheit** für alle Mitarbeitenden oder Stellenbewerber, und wir sorgen dafür, dass nur die persönlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Einstellungen berücksichtigt werden, insbesondere bei der Vergütung (gleicher Lohn für gleiche Arbeit).

Wir müssen:

- **Das Engagement der Gruppe für** Diversität und Inklusion unterstützen und fördern;
- **Andere respektieren, gegen Voreingenommenheit ankämpfen und Vorurteile** aufgrund der Meinungen, des Aussehens oder Verhaltens unserer Mitarbeitenden ablehnen.

Wir dürfen nicht:

- **Diskriminieren**, sei es bei der Rekrutierung oder bei einer Beförderung aus Gründen im Zusammenhang mit Alter, Geschlecht, Religion, Behinderung,...



→ Praxisbeispiele

Heißt die große Bedeutung der Diversität für die Gruppe, dass ich primär Frauen oder Angehörige ethnischer Minderheiten einstellen muss?

Nein, wir vergeben Positionen auf der Grundlage von Kompetenzen, Erfahrung und Sozialverhalten. Das heißt, Sie müssen den besten Kandidaten für die betreffende Stelle auswählen. Außerdem beschränkt sich Diversität nicht nur auf die von Ihnen genannten Beispiele. Sie betrifft auch andere Gruppen, die potenziell benachteiligt werden könnten, z.B. Arbeitnehmer mit Behinderungen oder ältere Arbeitnehmer.

Ich fühle mich nicht wohl, wenn ich Kommentare über eine homosexuelle Kollegin höre; was soll ich tun?

Sie können ein solches Verhalten nicht tolerieren: Homophobie ist völlig inakzeptabel. Jede und jeder von uns hat ein Recht auf den Respekt der anderen, unabhängig von seiner oder ihrer sexuellen Orientierung. Sie müssen Ihren Kollegen daher mitteilen, dass ihr Verhalten inakzeptabel ist und dass sie dieses Verhalten sofort einstellen müssen. Andernfalls müssen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung sprechen.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 3: Gesellschaftliche Unternehmensverantwortung als engagierter Akteur in den Regionen und in der Gesellschaft

GRUNDSATZ #08

LOKAL HANDELN UND ZUR ENTWICKLUNG DER REGIONEN BEITRAGEN

Wir wollen, dass alle unsere Einrichtungen in den Regionen, wo sie sich befinden, perfekt integriert sind.

Wir verpflichten uns, eine aktive Rolle die Gemeinschaft zu spielen, indem wir:

- **Direkt oder indirekt** zur Schaffung von dauerhaften und nicht verlagerbaren Arbeitsplätzen beitragen;
- **An der Schaffung neuer Viertel** und an der Raumplanung mitwirken, unter Beachtung des ökologischen Fußabdrucks;
- **Eine solidarische und inklusive Haltung pflegen**, die der Isolation von älteren oder vulnerablen Personen entgegenwirkt;
- **Uns in das lokale Vereinswesen einbringen** und gemeinnützige Projekte im Gesundheits- und Bildungsbereich unterstützen.

Wir müssen:

- **Lokale Initiativen entwickeln**, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Verbundenheit stärken, etwa den Austausch zwischen Kindern und Heimbewohnern oder mit Betreuer- und Patientenverbänden in unseren Kliniken...;
- **Unsere Einrichtungen nach außen öffnen** und den Austausch mit der Stadt ermöglichen. Die *emeis*-Gruppe ist zwar global, aber unser tägliches Handeln findet auf lokaler Ebene statt;
- **Das lokale Ökosystem einbinden** und aktiv am Funktionieren der gesundheitspolitischen Region teilnehmen, in der wir agieren, indem wir Vereinbarungen mit Partnern im Gesundheitswesen schließen;
- **Die Beteiligung der Einrichtungen** an solidarischen Initiativen fördern.

Wir dürfen nicht:

- **Auf uns selbst bezogen bleiben** und es verabsäumen, unsere Einrichtungen nach außen hin zu öffnen;
- **Im Namen der Gruppe politisch Partei ergreifen** oder zulassen, dass hinsichtlich unseres persönlichen politischen Standpunkts und Engagements und dem der Gruppe eine Verwirrung entsteht;
- **Finanzielle und materielle Ressourcen der Gruppe** für die Interessen einer politischen Partei einsetzen;
- **Mitarbeitende oder Partner zur Teilnahme** an von der Gruppe oder der Einrichtung unterstützten Sponsoringprojekten verpflichten;
- **Unsere Bewohner, Patienten** und Kunden bei Wahlen auf lokaler, regionaler oder nationaler Ebene beeinflussen oder eine solche Beeinflussung versuchen.

Im Übrigen haben wir eine klare Haltung zur Politik, die gewissenhaft einzuhalten ist: **Die emeis-Gruppe ist unpolitisch und unterstützt weder eine Partei noch Politikerinnen oder Politiker** in den Ländern, wo sie tätig ist.

Das Lobbying ist ein konstruktiver und transparenter Beitrag zur Entwicklung staatlicher politischer Maßnahmen im Zusammenhang mit Themen, die für die Aktivitäten der Gruppe relevant sind. **Die Lobbying-Aktivitäten der**

Gruppe erfolgen im Einklang mit den im jeweiligen Land geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen, insbesondere **den gesetzgeberischen Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption und illegaler Einflussnahme.**

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 3: Gesellschaftliche Unternehmensverantwortung als engagierter Akteur in den Regionen und in der Gesellschaft

→ Praxisbeispiele

Ein Freund, der sich an einer politischen Kampagne beteiligt, fragt mich, ob die *emeis*-Gruppe diese Kampagne unterstützen kann, insbesondere unter Einbeziehung meiner Einrichtung, indem er dort in der Eingangshalle Flugblätter und Poster auflegt. Ist das möglich?

Die von der *emeis*-Gruppe gelebte politische Neutralität ist unvereinbar mit ihrer Beteiligung an einer politischen Kampagne. Denn die *emeis*-Gruppe ist berufen, allen Menschen eine hochwertige Betreuung zu bieten, unabhängig von ihrer politischen Ausrichtung, was bedeutet, dass das Unternehmen neutral bleiben muss.

Ich wurde von einer Organisation kontaktiert, die sich im Gesundheitsbereich für benachteiligte Menschen einsetzt. Ist es möglich, eine Sponsoringaktion mit dieser Organisation durchzuführen?

Ja, die Sponsoringaktion ist denkbar, aber Sie müssen sich mit dem *emeis*-Verantwortlichen (Stiftung, Regionaldirektion, Kommunikation usw.) in Verbindung setzen, der Sie bei der Umsetzung dieser Sponsoringaktion begleiten wird.



Ein Kommunalpolitiker möchte die Einrichtung besuchen, um in Anwesenheit der Medien bei Bewohnern/Patienten und Beschäftigten wahlwerbend aufzutreten.

Die von der *emeis*-Gruppe gepflegte Neutralitätspolitik ist mit dieser Initiative unvereinbar. Stellen Sie einfach klar, dass Sie die Intimität des Lebens und der Pflege, die Vertraulichkeit des Krankenhausaufenthalts von Patienten sowie eine ruhige Atmosphäre wahren müssen, die für das Wohlbefinden der vulnerablen Personen, die Sie betreuen, notwendig ist, und dass ein solcher Besuch mit Medienvertretern nicht mit diesen Verpflichtungen gegenüber den Bewohnern/Patienten vereinbar ist. Sie können im Gegenzug darauf hinweisen, dass die Türen der Einrichtung für Lokalpolitiker immer offen stehen, wenn keine Wahlen anstehen, und dass Sie sich sehr geehrt fühlen würden, wenn Sie ihn bei einem Mittagessen oder einer Veranstaltung empfangen dürften, da sich die Bewohner immer freuen, lokale Volksvertreter zu begrüßen und mit ihnen zu diskutieren.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 3: Gesellschaftliche Unternehmensverantwortung als engagierter Akteur in den Regionen und in der Gesellschaft

GRUNDSATZ #09

BEGRENZUNG UNSERES ÖKOLOGISCHEN FUSSABDRUCKS

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber heutigen und zukünftigen Generationen bewusst und wollen die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt begrenzen, indem wir wirtschaftliche Leistung mit dem Erhalt der Umwelt verbinden, sowohl bei bestehenden als auch bei zukünftigen Gebäuden. Wir setzen uns besonders für den Grundsatz der nachhaltigen Gesundheit ein: Gewährleistung einer gleichmäßigen Pflegequalität durch kontrollierten Einsatz von Ressourcen und Vermeidung von Verschwendung.

Wir verpflichten uns:

- ➔ **Zur Nutzung und Förderung von Maßnahmen, soweit möglich,** zur Kontrolle des Energieverbrauchs und zur Verringerung von CO₂-Emissionen;
- ➔ **Wasserressourcen zu schützen;**
- ➔ **Nachhaltige Einrichtungen zu bauen** und deren Integration in ihr jeweiliges Ökosystem unter Berücksichtigung der Erhaltung der biologischen Vielfalt sicherzustellen;
- ➔ **Abfallmengen zu reduzieren** und für eine angemessene Aufbereitung zu sorgen.

Wir müssen:

- ➔ **Darauf achten, unseren Wasser- und Energieverbrauch zu begrenzen** (ohne den Komfort unserer Bewohner/Patienten zu beeinträchtigen), und eine regelmäßige Überwachung umsetzen;
- ➔ **Alle handelnden Personen für die Umwelt** sowie verantwortungsbewusste Praktiken sensibilisieren, und zwar durch Teilnahme an den von der Gruppe angebotenen Schulungen zu ökologisch verantwortungsbewusstem Handeln;
- ➔ **Alle unnötigen Reisen reduzieren** und vorzugsweise mit Fernkommunikation (z.B. Videokonferenzen) arbeiten;
- ➔ **Alle Projekte oder Initiativen, die geeignet sind,** unseren ökologischen Fußabdruck zu begrenzen oder negative Umweltauswirkungen hervorzurufen, dem Vorgesetzten oder der zuständigen Abteilung vorlegen bzw. melden;
- ➔ **Unser Verantwortungsbewusstsein** in unseren Beziehungen zu Dritten leben.

Wir dürfen nicht:

- ➔ **Die Empfehlungen missachten, die wir im** Hinblick auf den Schutz der Umwelt erhalten;
- ➔ **Absichtlich Informationen verschweigen oder verschleiern,** die eine Handlung betreffen, die sich negativ auf die Umwelt auswirkt oder auswirken könnte;
- ➔ **Denken, dass das, was wir im Kleinen tun, nichts nützt.** Denn das Engagement jedes Einzelnen ist der Motor für den gemeinsamen Erfolg.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 3: Gesellschaftliche Unternehmensverantwortung als engagierter Akteur in den Regionen und in der Gesellschaft

→ Praxisbeispiele

Im Zusammenhang mit dem Bau oder der Renovierung eines Gebäudes von emeis, stelle ich fest, dass der mit diesen Arbeiten verbundene Abfall auf einer wilden Deponie entsorgt wird. Was soll ich tun?

Diese Praktiken sind nicht akzeptabel, hier geht es um das Image und den Ruf der Gruppe. Sie sollten prüfen, ob Vertragsklauseln zu diesem Thema im Vertrag enthalten sind, und den betreffenden Anbieter schriftlich an seine Verpflichtungen erinnern oder andernfalls eine Zusatzvereinbarung abschließen. Falls der Lieferant nicht bereit ist, sich verantwortungsvoll zu verhalten, müssen Sie dafür sorgen, dass alle Geschäftsbeziehungen mit dem Lieferanten beendet werden.

Während in den Räumlichkeiten die Klimaanlage läuft, stelle ich fest, dass einige meiner Kollegen regelmäßig Fenster offen lassen. Wie soll ich reagieren?

Sie sind sich zu Recht bewusst, dass eine solche Situation zu einer Verschwendung von Energieressourcen führt. Sie können nicht nur Ihre Kollegen mündlich darauf aufmerksam machen, wenn sich die Gelegenheit bietet, sondern auch Ihre Vorgesetzten informieren, damit diese sich um die Verbreitung entsprechender Richtlinien kümmern.



DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

GRUNDSATZ #10

AUSSCHLUSS VON BESTECHUNG UND UNERLAUBTER EINFLUSSNAHME, SCHAFFUNG EINES RAHMENS FÜR GESCHENKE UND EINLADUNGEN, Vorbeugung VON INTERESSENKONFLIKTEN

Die Bekämpfung von Korruption sichert das Vertrauen der Stakeholder, fördert einen fairen Wettbewerb und verringert rechtliche und finanzielle Risiken. Ethisches Handeln ist unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und fördert ein transparentes Geschäftsumfeld. Durch die Stärkung des Vertrauens und die Förderung von Integrität tragen wir zu einer erfolgreichen Zukunft für alle bei.

Wir verpflichten uns:

- ➔ **Zu einer „Null Toleranz“-Politik gegenüber Bestechung und unerlaubter Einflussnahme**, da dies gesetzeswidrige Praktiken sind und sich als schädlich für die Gemeinschaften erweisen;
- ➔ **Alle Maßnahmen zu ergreifen, um jegliche Handlungen, die als Bestechung** oder unerlaubte Einflussnahme interpretiert werden könnten, im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit zu vermeiden;
- ➔ **Ein robustes Compliance-Programm** zur Verhinderung und/oder Aufdeckung von Korruptions- und Ehrverletzungshandlungen einsetzen.

Wir müssen:

- ➔ **Die Grundsätze der Gruppe in Bezug auf** die Bekämpfung von Korruption strikt anwenden;
- ➔ **Jede Form von Korruption** kategorisch ablehnen;
- ➔ **Unsere Vorgesetzten, die Compliance- oder Rechtsabteilung sofort** informieren, wenn wir Kenntnis von Bestechung oder unerlaubter Einflussnahme haben;
- ➔ **Entscheidungen** im Interesse der Gruppe treffen;
- ➔ **Unsere Interessenkonflikte der Compliance-Abteilung gegenüber offenlegen**, indem wir das bei der Compliance-Abteilung erhältliche Erklärungsformular ausfüllen.

Wir dürfen nicht:

- ➔ **Eine Sache von Wert** (Geld, Geschenke, Einladungen...) mit dem Ziel versprechen oder gewähren, eine Entscheidung zu beeinflussen;
- ➔ **Im Hinblick auf Korruption** Raum für Zweifel lassen;
- ➔ **Ein persönliches Interesse** auf Kosten der Interessen der Gruppe bevorzugt verfolgen.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben



→ Praxisbeispiele

Ich muss rasch eine Baugenehmigung einholen, um den Bau eines Altenheims nicht zu verzögern. Der zuständige Beamte teilte mir mit, dass er die Behördenverfahren gegen Zahlung einer kleinen Geldsumme beschleunigen und mir die Baugenehmigung schneller ausstellen könne. Kann ich diesen Betrag an ihn zahlen?

Nein, die Zahlung eines kleinen Geldbetrags, um Behördenverfahren voranzutreiben, ist eine Schmiergeldzahlung. Dies ist eine von der Gruppe verbotene Praxis, die als Korruption angesehen werden kann.

Ich wurde darauf hingewiesen, dass einer meiner Mitarbeiter, erst seit kurzem bei uns, es während eines internen Vorbereitungsmeetings in Betracht gezogen hat, einem öffentlichen Amtsträger einen Vorteil anzubieten, um beim Kauf eines gut gelegenen Grundstücks für den Bau einer Einrichtung bevorzugt zu werden. Was soll ich tun?

Der Sachverhalt würde den Tatbestand der aktiven Bestechung eines Amtsträgers erfüllen. Sie müssen sofort eingreifen und dem Mitarbeiter klarmachen, dass diese Praktiken in der Gruppe nicht toleriert werden. Sie müssen auch die Compliance- und die Rechtsabteilung mit dem Fall befassen. Die Bestechung von Amtsträgern wird strafrechtlich mit sehr harten Sanktionen geahndet.

Ich habe gerade eine Ausschreibung für den Kauf von Möbeln herausgegeben. Bei Geschäftsverhandlungen mit einem der an der Ausschreibung teilnehmenden Anbieter bietet mir dieser eine Flasche Wein an. Darf ich sie annehmen?

Nein, wenn Geschäftsverhandlungen im Gange sind, ist es verboten, Geschenke oder Einladungen anzunehmen, unabhängig vom Wert.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Weitere Informationen finden Sie im „Verhaltenskodex zur Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme“, im „Leitfaden zur Prävention und zum Umgang mit Interessenkonflikten“ und in der „Richtlinie für den Umgang mit Geschenken und Einladungen“.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

GRUNDSATZ #11

AKTIVE ZUSAMMENARBEIT MIT ÖFFENTLICHEN BEHÖRDEN

Wir bewegen uns in einem betreuten und regulierten Umfeld, in dem die Behörden eine wesentliche Rolle spielen und unumgängliche Gesprächspartner sind.

Wir verpflichten uns:

- **Die Vorschriften und Entscheidungen dieser Behörden zu befolgen** und die Anmerkungen, Empfehlungen und Forderungen unserer Aufsichtsbehörden als Chance zu betrachten, unsere eigenen Prüfungen zu verstärken/optimieren und unsere Leistungen kontinuierlich zu verbessern;
- **Sicherzustellen, dass alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu beitragen**, positive und vertrauensvolle Beziehungen zu den Behörden zu pflegen, indem sie einen transparenten, konstruktiven, kooperativen und möglichst proaktiven Dialog mit deren Vertretern führen.

Wir müssen:

- **Höchste Wachsamkeit walten lassen**, wenn es um die Einhaltung aller gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen geht, die von den Behörden in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, erlassen werden;
- **Sicherstellen, dass seitens der öffentlichen Behörden** ergangene Entscheidungen korrekt umgesetzt werden.

Wir dürfen nicht:

- **Gewissenhafte Nachforschungen oder Kontrollen** durch öffentliche Behörden behindern;
- **Verabsäumen** unsere Vorgesetzten über laufende Anfragen/Forderungen öffentlicher Behörden zu informieren.

→ Praxisbeispiele

Im Rahmen einer unangekündigten Kontrolle seitens einer Aufsichtsbehörde betreffend meine Einrichtung werde ich aufgefordert, eine Reihe von Dokumenten wie z.B. die Diplome der

Beschäftigten vorzulegen. Muss ich Dokumente verheimlichen, von denen ich glaube, dass sie den Ergebnissen dieser Prüfung für die Einrichtung abträglich sind?

Sie sind verpflichtet, mit den Behörden zu kooperieren, und zwar

in Verbindung mit Ihrem Vorgesetzten. Daher ist es Ihnen strengstens untersagt, auch wenn Ihnen bestimmte Dokumente ungünstig erscheinen mögen, von den Behörden angeforderte Dokumente absichtlich vorzuenthalten oder zu vernichten. Denken Sie daran, dass ein offener und konstruktiver Dialog immer der beste Weg ist.



DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

GRUNDSATZ #12

RESPEKTVOLLER UMGANG MIT UNSEREN LIEFERANTEN, AUFTRAGNEHMERN, PARTNERN UND MITBEWERBERN

Lieferanten, Auftragnehmer, Partner und Mitbewerber müssen unparteiisch und fair behandelt werden, um hochwertige Beziehungen zu pflegen, die für einen dauerhaften Erfolg unerlässlich sind. Diese Beziehungen müssen sich in einem Rahmen bewegen, der die Einhaltung des Wettbewerbsrechts erlaubt.

Wir verpflichten uns:

- ➔ **Zur Auswahl von Lieferanten, Dienstleistern und Partnern auf der Grundlage objektiver Kriterien** (Qualität, Kosten, Orientierung an den ethischen Grundsätzen der Gruppe und ihren CSR-Verpflichtungen) sowie auf der Grundlage einer vorausgehenden, offenen und fairen Ausschreibung;
- ➔ **Alle Einkaufstätigkeiten** in Übereinstimmung mit den innerhalb der Gruppe definierten Einkaufsverfahren vorzunehmen;
- ➔ **Unsere Lieferanten und Partner auf regionaler, nationaler Ebene oder auf Gruppenebene** zur Unterzeichnung der *emeis*-Charta für verantwortungsbewussten Einkauf aufzufordern.

Wir müssen:

- ➔ **Die geltenden Grundsätze der Gruppe** betreffend Wettbewerbsregeln befolgen, insbesondere durch transparente, faire und unparteiische Ausschreibungen;
- ➔ **Sorgfältig auf die Integrität** unserer Lieferanten, Partner und Auftragnehmer achten und sicherstellen, dass sie unsere Erwartungen betreffend Ethik (insbesondere Bekämpfung von Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung) und gesellschaftliche Verantwortung (insbesondere die ökologischen und sozialen Auswirkungen der angebotenen Produkte und Dienstleistungen) erfüllen und diese verstehen;
- ➔ **Unsere Verpflichtungen** gegenüber unseren Lieferanten, Partnern und Auftragnehmern einhalten, indem wir technische, kaufmännische und finanzielle Informationen vertraulich behandeln und insbesondere die Zahlungsfristen einhalten.

Wir dürfen nicht:

- ➔ **Unsere Lieferanten missbräuchliche Bedingungen** auferlegen (Liefer- und Zahlungsfristen...);
- ➔ **Die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten fortsetzen, der unsere Erwartungen nicht erfüllt** oder der unsere ethischen Grundsätze und CSR-Grundsätze nicht respektiert, insbesondere in Bezug auf Menschenrechte, Hygiene, Sicherheit, Umwelt oder Korruptionsbekämpfung;
- ➔ **Uns mit unseren Mitbewerbern** über vertrauliche oder nicht öffentliche Themen austauschen;
- ➔ **Die Regeln eines gesunden und fairen Wettbewerbs verfälschen** (Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung, Preisabsprachen...).

DAFÜR STEHEN WIR BEI *EMEIS*

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

→ Praxisbeispiele

Ich suche einen neuen Lieferanten für Büromaterial und habe zwei Unternehmen gefunden. Das erste bietet gute, aber teure Produkte an, während die Produkte des zweiten nicht so gut, dafür aber billiger sind. Kann ich dem ersten Unternehmen die Preise des zweiten mitteilen, um einen zusätzlichen Rabatt zu erhalten?

Aus Gründen der Fairness und des Anstands gegenüber den Anbietern können Sie das erste Unternehmen darauf hinweisen, dass ein anderer Anbieter attraktivere Preise anbietet, aber Sie dürfen auf keinen Fall die Preise und die Identität dieses Anbieters preisgeben. Andernfalls würden Sie gegen diesen Kodex und die Regeln des Wettbewerbsrechts verstoßen.

Ein Lieferant hat mich in im Rahmen der Aufnahme seiner Geschäftstätigkeit angesprochen. Seine Leistung interessiert mich, und er ist bereit, uns gute Preise zu machen. Kann ich ihn auswählen?

Je nachdem, um welche Beträge es sich handelt, müssen Sie eine Ausschreibung durchführen und sich von der Integrität des Anbieters überzeugen. Sie sollten auch ein ausgewogenes Kräfteverhältnis mit diesem kleinen Lieferanten anstreben, damit er nicht in eine wirtschaftliche Abhängigkeit von *emeis* gerät.



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Weitere Informationen finden Sie in der Charta für verantwortungsbewussten Einkauf von *emeis*.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

GRUNDSATZ #13

WEITERGABE KORREKTER, PRÄZISER UND WAHRHEITSGETREUER INFORMATIONEN AN UNSERE AKTIONÄRE, INVESTOREN, KREDITGEBER SOWIE DIE ÖFFENTLICHKEIT, UND VERHINDERUNG VON INSIDERHANDEL

Wir verpflichten uns:

- ➔ **Korrekte, exakte und wahrheitsgetreue Finanzinformationen zu präsentieren**, um der Finanzwelt/den Investoren ein wahrheitsgetreues und aussagekräftiges Bild unserer Aktivitäten zu vermitteln. In diesem Rahmen muss jeder Mitarbeiter eine zuverlässige Berichterstattung durchführen;
- ➔ **Für die Einhaltung der Regeln des Marktes zu sorgen, die von Mitarbeitern, die unter Umständen Insiderwissen über das Unternehmen besitzen, beachtet werden müssen**; der Zugang zu Insiderinformationen kann zu strafbarem Marktmissbrauch und insbesondere

zu Insiderhandel führen, indem man diese Informationen für sich selbst nutzt oder sie an Familienangehörige oder Dritte weitergibt. Insiderhandel ist der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren eines Unternehmens (z.B. Aktien) oder ähnliche Transaktionen (z.B. Ausübung von Optionen) durch eine Person, die Kenntnis von noch nicht veröffentlichten sensiblen Informationen hat, die geeignet sind, den Wert dieser Wertpapiere zu beeinflussen. Die Mitarbeiter von *emeis* und die Organmitglieder müssen daher bei ihren Wertpapiergeschäften äußerste Sorgfalt walten lassen.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

Wir müssen:

- **Korrekte und präzise Informationen produzieren**, insbesondere zur Buchhaltung und zu unternehmerischen, finanziellen und nichtfinanziellen Indikatoren;
- **Die Weitergabe sensibler Informationen allein auf** jene Personen beschränken, die sie im Rahmen ihrer Aufgaben unbedingt benötigen;
- **Mit den internen und externen Prüfern kooperieren**;
- **Unsere Vorgesetzten oder die Finanzabteilung verständigen**, wenn wir Unstimmigkeiten in den Buchhaltungs- oder Finanzinformationen entdecken;
- **Wachsamkeit zeigen und uns vor jeder Transaktion** mit der *emeis*-Aktie fragen, ob die Einhaltung der Marktregeln gewährleistet ist.

Wir dürfen nicht:

- **Informationen extern weitergeben**, es sei denn, dies gehört zu den Vorrechten der Position und ist Teil ihrer Aufgaben;
- **Sensible und/oder vertrauliche Informationen weitergeben**, auch nicht an Personen in unserem Umfeld oder intern an Mitarbeiter, wenn dies nicht unbedingt erforderlich ist, um ihre Aufgaben zu erfüllen;
- **Transaktionen mit *emeis*-Wertpapieren direkt oder** indirekt vornehmen, wenn wir über eine Insiderinformation verfügen.
- **Einem Familienmitglied oder einer nahestehenden Person den Kauf von *emeis*-Wertpapieren** auf der Grundlage von Insiderinformationen nahelegen, auch wenn wir daraus keinen finanziellen Gewinn für uns selbst erzielen.



→ Praxisbeispiele

Als ich eine Präsentation über Umsatzkennzahlen für externe Prüfer vorbereitete, entdeckte ich eine Unstimmigkeit in einem Akt. Wie soll ich reagieren?

Es ist sehr wichtig, dass Sie eine solche Unstimmigkeit so schnell wie möglich Ihrem Vorgesetzten melden, der die Angelegenheit, sofern er sie bestätigt, an die Finanzabteilung weiterleitet, damit der Fehler so schnell wie möglich korrigiert wird und die Ordnungsmäßigkeit und Wahrhaftigkeit des Konzernabschlusses wiederhergestellt wird, und zwar in Absprache mit den externen Prüfern.

Ich lade einen Lokaljournalisten ein, die Einrichtung zu besuchen, die gerade in ein neues Gebäude umgezogen ist. Bei dieser Gelegenheit fragt mich der Journalist nach der aktuellen Belegungsrate und dem durchschnittlichen Preis für eine Unterkunft. Was soll ich antworten?

Diese Informationen sollen nicht extern offengelegt werden. Sie können einfach antworten, dass es sich um interne Indikatoren handelt, jedoch auf die öffentlichen Informationen verweisen:

- Die autorisierte Kapazität der Einrichtung beträgt x Betten;
- Der Preis für die Unterbringung beträgt x €/ Tag.

Wenn hier von Insiderhandel und privilegierten Informationen die Rede ist: wie kann man wissen, ob eine Information „privilegiert“ ist?

In Bezug auf Insiderhandel gelten die folgenden Informationen als privilegiert (Liste nicht vollständig):

- Die finanzielle Situation der Gruppe, einer Tochtergesellschaft oder einer Einrichtung (Umsatz, Gewinn, Belegungsrate, Durchschnittspreis der Unterkunft usw.);
- Akquisitions- oder Desinvestitions-/Veräußerungsprojekte;
- Die Erteilung einer Betriebsgenehmigung;
- Der Verlust oder Gewinn eines wichtigen Auftrags;
- Entwicklung in einem neuen Land;
- Die Liste der privaten und öffentlichen Partner der Gruppe.

Im Zweifelsfall empfehlen wir Ihnen, von Transaktionen abzusehen oder sich an die Investor Relations der Gruppe zu wenden.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

GRUNDSATZ #14

VERANTWORTUNGSVOLLER, ETHISCH EINWANDFREIER EINSATZ DER VON DER GRUPPE BEREITGESTELLTEN RESSOURCEN

Im Rahmen ihrer Aufgaben haben die Mitarbeitenden Zugang zu einer Reihe von Gütern, Werkzeugen und Ressourcen, die das materielle Vermögen (alle Gebäude, Möbel, Gegenstände des täglichen Gebrauchs, Werkzeuge und Ausrüstungen) und das immaterielle Vermögen (alle Informationen, Lizenzen und Fachkenntnisse) der Gruppe darstellen.

Wir verpflichten uns:

- ➔ **Darauf zu achten, dass jede und jeder zur Achtung und zum Schutz des Unternehmensvermögens** beiträgt, um ein qualitativ hochwertiges Arbeitsumfeld zu wahren;
- ➔ **Jegliche Form von sozialem Missbrauch** durch Umsetzung aller Vorkehrungen für Prävention und Aufdeckung zu bekämpfen.

Besondere Aufmerksamkeit sollte der Nutzung von IT-Ressourcen gewidmet werden, da hier jedes Glied der Sicherheitskette eine kritische Rolle spielt. Daher muss die Nutzung von E-Mails, USB-Sticks und externen Festplatten, von Internet, Passwörtern usw. unter strikter Einhaltung der von der Gruppe herausgegebenen IT-Richtlinien erfolgen.

Wir müssen:

- ➔ **Die uns zur Verfügung gestellten Geräte** für rein professionelle Zwecke verwenden;
- ➔ **Mit den zur Verfügung gestellten Geräten und Ausrüstungen** so sorgsam umgehen, als wären es unsere eigenen;
- ➔ **Jede Beschädigung, jeden Verlust oder Diebstahl von Geräten/Hardware** an die verantwortliche Person melden;
- ➔ **Stets daran denken, dass alle Ressourcen und Dokumente**, der Gruppe gehören, nicht ohne Genehmigung verliehen, übertragen oder abgetreten werden dürfen.

Wir dürfen nicht:

- ➔ **Die Betriebsmittel des Unternehmens** für persönliche Zwecke verwenden;
- ➔ **Informationssysteme, E-Mail und Internet** zweckwidrig verwenden (übermäßige private Nutzung, Besuch von Risikoseiten usw.);
- ➔ **Standorte und Gebäude beschädigen** (vorsätzlich oder fahrlässig);
- ➔ **Interne Dokumente an Dritte weitergeben** (Memos, interne Post, Richtlinien und Verfahren...).

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

→ Praxisbeispiele

Meine Frau muss dringend ihren Lebenslauf für eine Bewerbung verschicken, und unser Drucker ist kaputt. Kann ich ihn im Büro abtippen und ausdrucken?

Die persönliche Nutzung der bereitgestellten Betriebsmittel ist möglich, solange dies die Ausnahme bleibt, in angemessenem Umfang erfolgt und Ihre berufliche Tätigkeit nicht beeinträchtigt (Erledigung außerhalb Ihrer Arbeitszeit). In jedem Fall müssen Sie Ihren Vorgesetzten informieren.



Ich organisiere eine Geburtstagsfeier für einen Freund und brauche Gläser, Besteck, Teller in großer Anzahl. Wir haben ohnehin zu viel davon in der Einrichtung, und ich habe leichten Zugang dazu. Kann ich sie ausleihen und nach der Party wieder zurückbringen?

Nein, dieses Material wird nur für eine betriebliche Nutzung im Rahmen der Einrichtung zur Verfügung gestellt und nicht für eine persönliche Nutzung. Selbst wenn Sie Zugang dazu haben, dürfen Sie es nicht ausleihen.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Bezüglich der Nutzung der IT-Ressourcen der Gruppe verweisen wir auf die IT-Charta der Gruppe.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

GRUNDSATZ #15

SCHUTZ DES ANSEHENS UND DES RUFES DER GRUPPE, DER PATIENTEN UND DER BEWOHNER

Das Image und der Ruf der Gruppe und ihrer Marken sind ein wertvoller Aktivposten im Rahmen der Führung unserer Geschäfte und unserer Entwicklung, insbesondere in Anbetracht der sensiblen Natur unserer Branche. Um weiterhin das Vertrauen der Bewohner, Patienten und Familien zu genießen, die sich für unsere Dienstleistungen entscheiden, aber auch das der öffentlichen Behörden und aller Stakeholder, mit denen die Gruppe in Beziehung steht, müssen wir diesen Ruf gemeinsam bewahren.

Wir verpflichten uns:

- ➔ **Darauf zu achten, dass Mitarbeitende, die sich in sozialen Netzwerken** zu einem Thema äußern, das direkt oder indirekt mit der Gruppe zu tun hat, dies im Einklang mit unseren Werten tun und keine vertraulichen Informationen preisgeben, die dem Ruf der Gruppe schaden könnten;
- ➔ **Zur Einholung der vorherigen Genehmigung** natürlicher Personen vor Verwendung von Bildmaterial, unabhängig davon, ob es sich um Bewohner, Patienten, Leistungsempfänger, Mitarbeitende oder externe Personen handelt (Foto, Video,...).

Wir müssen:

- ➔ **Unsere Handlungen immer dahingehend hinterfragen, was die Konsequenzen wären,** wenn unsere Handlungen bekannt würden;
- ➔ **Stets die Relevanz und die Auswirkungen unserer** (persönlichen und beruflichen) Veröffentlichungen auf das Image und den Ruf der Gruppe hinterfragen (Internet und soziale Netzwerke);
- ➔ **Uns darüber im Klaren sein, dass im Internet nichts „geheim“, „vorübergehend“ oder „privat“ ist;**
- ➔ **Die Kommunikationsabteilung bei Anliegen** /Fragen zu Themen, die direkt oder indirekt mit der Gruppe zu tun haben, informieren.

Wir dürfen nicht:

- ➔ **Uns im Namen der Gruppe** oder einer ihrer Einrichtungen ohne vorherige Genehmigung äußern;
- ➔ **Die betriebliche E-Mail-Adresse** oder mit dem Briefkopf der Gruppe versehene Schriftstücke für unsere persönlichen Angelegenheiten oder Meinungen verwenden;
- ➔ **Vertrauliche Informationen** (Finanzergebnisse, laufende Projekte...) offenlegen oder vorläufige oder unrichtige Informationen über das Unternehmen veröffentlichen.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

→ Praxisbeispiele

Bei der Jahresabschlussfeier habe ich Fotos von meinen Kolleginnen und Kollegen in peinlichen Situationen gemacht. Kann ich diese über mein persönliches Konto in sozialen Netzwerken mit meinen Freunden teilen?

Zunächst einmal sollten derartige Fotos nicht ohne die vorherige Zustimmung Ihrer Kollegen verbreitet werden. Selbst wenn Sie eine solche Zustimmung erhalten, verbietet uns der öffentliche Charakter sozialer Netzwerke jede Veröffentlichung, die dem Image der Mitarbeitenden der Gruppe und damit auch der Gruppe selbst schaden könnte.

Mein Vorgesetzter hat mir heute ein paar Dinge zu meiner Arbeit gesagt, und ich habe über mein Konto in sozialen Netzwerken eine Nachricht gepostet, worin ich ihn zitiere, um die Informationen mit meinen Freunden zu teilen.

Innerhalb dieses Freundeskreises habe ich auch einige Kollegen und ehemalige Kollegen, die das Unternehmen verlassen haben. Wenn ich jetzt darüber nachdenke, befürchte ich, dass meine Äußerungen aufgegriffen werden könnten. War es falsch, diese Information zu teilen?

Bevor Sie eine Information schriftlich in sozialen Netzwerken (und auch intern) veröffentlichen, sollten Sie sich fragen, ob Sie bereit wären, die Verantwortung für diese Äußerung zu übernehmen, wenn sie öffentlich wird. Denn was Sie in sozialen Netzwerken veröffentlichen, gehört nicht mehr Ihnen (Text, Bild) und kann daher geteilt, wiederveröffentlicht und sogar von anderen Medien übernommen werden. Daher sind Sie für eine Information verantwortlich, die öffentlich geworden ist.



DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

GRUNDSATZ #16

SICHERSTELLUNG/GEWÄHRLEISTUNG DER VERTRAULICHKEIT VON INFORMATIONEN

Informationen über die Gruppe stellen einen ökonomischen und strategischen Wert dar, der Teil des immateriellen Kapitals des Unternehmens ist, welches dessen Fortbestand und Differenzierung gegenüber dem Wettbewerb sichert.

Wir verpflichten uns:

- **Die Mitarbeitenden der Gruppe dahingehend zu sensibilisieren**, dass sie bei der Verarbeitung und beim Austausch von Informationen, die ihnen bekannt werden, Vorsicht walten lassen und ihren gesunden Menschenverstand einsetzen, sei es gegenüber Kollegen, Auftragnehmern oder externen Dritten;
- **Dafür zu sorgen, dass interne Informationen und Dokumente** nur an Personen weitergegeben werden, die berechtigt sind, diese Informationen zu kennen, insbesondere wenn es sich um sensible und/oder vertrauliche Informationen handelt, die etwa strategischer, kaufmännischer, finanzieller oder organisatorischer Natur sind.

Wir müssen:

- **Interne Informationen** nur an Personen weitergeben, die einen legitimen Bedarf haben, davon Kenntnis zu erhalten;
- **Den Vermerk „vertraulich“** oder „nur für den internen Gebrauch“ auf Dokumenten anbringen, bei denen dies erforderlich ist;
- **Unsere Gesprächspartner im Zuge von Meetings** mündlich über die Vertraulichkeit der Informationen informieren und darauf hinweisen, dass diese nicht weitergegeben werden dürfen;
- **Vertrauliche Informationen und Daten** sicher verwahren, unabhängig davon, ob sie auf Papier oder in digitaler Form vorliegen;
- **Den Grad der Vertraulichkeit der Informationen** vor jeder Übermittlung nach außen bewerten (im Zweifelsfall mit dem Verwahrer der Informationen Kontakt aufnehmen) und auf eine Geheimhaltungsvereinbarung zurückgreifen, sobald sich dies als notwendig erweist.

Wir dürfen nicht:

- **Vertrauliche Informationen** an einen externen Dritten weitergeben, der nicht zwingend auf die Kenntnis dieser Informationen angewiesen ist, um seine Aufgabe zu erfüllen;
- **Gespräche über vertrauliche Informationen an öffentlichen Orten führen**, wo die Gespräche mitgehört werden können und wo die Datensicherheit gefährdet sein kann;
- **Interne Informationen im Falle** des Ausscheidens aus dem Unternehmen *emeis* behalten und verwenden.

DAFÜR STEHEN WIR BEI EMEIS

ENGAGEMENT 4: Integrität im Geschäftsleben

→ Praxisbeispiele

Ich habe an einem Meeting teilgenommen, bei dem der interne Referent eingangs klarstellte, dass der Inhalt des Projekts und der Gespräche vertraulich bleiben müsse. Bei dem Meeting waren viele von uns anwesend, und ich möchte die Informationen an mein Team weitergeben, kann ich das tun?

Nein, Sie sollten sich zunächst mit der Person in Verbindung setzen, die klargestellt hat, dass die mitgeteilten Informationen vertraulich sind, um sich zu versichern, dass Sie die Informationen an Ihr Team weitergeben dürfen, auch wenn dieses zu einem späteren Zeitpunkt ohnehin beteiligt sein wird.

Im Rahmen eines neuen strategischen Projekts für die Gruppe muss ich verschiedene interne und externe Beteiligte hinzuziehen. Welche Informationen kann ich an die verschiedenen Beteiligten weitergeben?

Es ist nicht notwendig, alle Informationen über das Projekt an alle Beteiligten weiterzugeben. Es macht Sinn festzulegen, welche internen oder externen Personen alle Informationen erhalten sollten, weil sie einen legitimen Bedarf haben, und welche nur den Teil der Informationen erhalten sollten, der für ihre Aufgabe erforderlich ist. In jedem Fall müssen Sie Vertraulichkeitsvereinbarungen abwickeln, wenn die diversen Informationen extern weitergegeben werden.



Aktualisierungen und Überarbeitungen

Dieser Ethikkodex ist ein Eckpfeiler der Identität der *emeis*-Gruppe. *emeis* verpflichtet sich, ihn regelmäßig zu überarbeiten, um mit den höchsten ethischen Standards in Einklang zu bleiben.

DATUM DES INKRAFTTRETENS DIESES KODEX:

Juni 2022.

DATUM DER AKTUALISIERUNG DIESES KODEX:

April 2025.



Kliniken - Seniorenheime -
Betreutes Wohnen - Betreuung zu Hause
12 rue Jean Jaurès, CS 10032,
92813 Puteaux Cedex, Frankreich
+33 1 47 75 78 07

www.emeis.com