

OSTHUS Code of Conduct



September 2017

OSTHUS Verhaltenskodex

Wesentliche Prinzipien und Grundregeln unseres Handelns sowie für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens, gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit sind im OSTHUS Code of Conduct zusammengefasst. Dieser bietet unseren Mitarbeitern, Führungskräften und dem Management gleichermaßen einen Orientierungsrahmen zu den Themen Recht, Umwelt, Soziales und Ethik.

Erklärung des CEO zur Bedeutung des Code of Conduct

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unsere gemeinsame Mission ist, Daten, Menschen und Organisationen zu verbinden, um Innovationen zum Wohle der Menschen zu beschleunigen.

Unser Kompass ist ausgerichtet auf einen nachhaltigen Nutzen für unsere Kunden und gibt uns Richtung und Stärke. Kontinuierliches Lernen, das Übernehmen von Verantwortung, Vertrauen und der Fokus auf Ergebnisse sind unsere zentralen Werte. Wir arbeiten in internationalen und interdisziplinären Teams mit unseren Kunden zusammen und lösen gemeinsam mit unserer Innovationskraft die zentralen fachlichen und technologischen Herausforderungen unserer Kunden.

Die Menschen, die in unserem Unternehmen arbeiten, sind das wichtigste Gut unseres Unternehmens. In sie zu investieren ist das Fundament unserer Innovationskraft und Leistungsfähigkeit.

Uns ist ein verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Umwelt sowie gegenüber der Gesellschaft wichtig und fester Bestandteil der Unternehmenskultur bei OSTHUS. Wir sehen jeden Einzelnen, berücksichtigen dabei seine Talente und Fähigkeiten. Es ist unser Ziel, jedem zu ermöglichen seine Stärken auszubauen und seine passende Rolle zu finden und weiterzuentwickeln.

Das Arbeiten innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Grenzen, wie z.B. Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Datenschutz und Datensicherheit ist ebenso wichtig wie das verantwortungsvolle Arbeiten im Umgang mit Umwelt, Ethik und Menschenrechten. Verstöße gegen diese Gesetze sind mit unseren Werten und unserer Unternehmenskultur nicht vereinbar. Die Integrität des Unternehmens ist ein wichtiger Baustein in unserem nachhaltigen Marketing und im Umgang mit unseren Kunden. Indem wir entsprechend unseres Kompasses und unseren Werten leben, wächst das Vertrauen unserer Kunden in unser Unternehmen, in unsere Kompetenz und in unsere Ergebnisse. So können wir unserer Mission folgen und zu einer nachhaltigen Weiterentwicklung von Umwelt und Gesellschaft beitragen.

Aktivitäten, die dem integren Handeln gemäß unserem Verhaltenskodex widersprechen oder sich gegen den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens richten, werden konsequent verfolgt. Dadurch sichern wir nachhaltig das Unternehmen, garantieren unseren Kunden eine langfristige Unterstützung und sichern die Arbeitsplätze für unsere Mitarbeiter und damit deren finanzielle Grundlage für ihre Familien. Eine stabile Unternehmenspolitik erlaubt es auch auf unsere Umwelt positiven Einfluss zu nehmen, um auch hier einen aktiven Beitrag leisten zu können.

Der Code of Conduct bietet uns eine Grundlage für unser Handeln und stellt einen Mindeststandard für ein verantwortungsvolles und soziales Arbeiten dar. Er gibt uns Orientierung für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens, gegenüber unseren Kunden, der Umwelt und der Gesellschaft.

Als Verhaltenskodex sensibilisiert er uns für mögliche Risiken und hilft Rechtsverstöße zu vermeiden. Jeder von uns ist verpflichtet die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten und Abweichungen dazu den zuständigen Personen mitzuteilen.

Ich möchte noch einmal darauf hinweisen, dass unsere Unternehmenskultur maßgeblich von den folgenden Werten geprägt ist:

- **Lernen:** Lebenslanges Lernen und Weiterentwicklung ist eine Basis für unseren anhaltenden Erfolg und für unsere gesellschaftliche Verpflichtung im Alltag. Wir berücksichtigen neue gesellschaftliche und technische Trends.
- **Verantwortung:** Wir kennen und achten die für uns relevanten Gesetze und Vorschriften und sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Die Führungskräfte leben unsere Werte und unsere Unternehmenskultur glaubhaft vor und gehen konsequent gegen jedwedes Verhalten vor, das nicht im Einklang mit Gesetzen oder mit den Grundwerten des Unternehmens steht.
- **Vertrauen:** Das Vertrauen in die Kollegen, die Geschäftspartner und vor allem das Vertrauen welches uns entgegengebracht wird, ist die Basis für ein nachhaltiges Zusammenarbeiten. Dazu ist persönliche Integrität und Transparenz die Grundvoraussetzung. Führungskräfte haben hierbei eine besondere Vorbildfunktion. Unter Vertrauen verstehen wir auch das Zutrauen in Andere.

OSTHUS Code of Conduct

- **Ergebnisse:** Wir fokussieren uns auf Ergebnisse und darauf, einen nachhaltigen Wert zu schaffen. Dadurch liefern wir dem Kunden die bestmögliche Leistung und können integer und ohne Interessenskonflikte handeln.

Die ständige Weiterentwicklung und das Wachstum unseres Unternehmens hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und unserem Ruf als vertrauenswürdiger Geschäftspartner ab. Wir danken Euch, dass Ihr durch die Integrität in Eurem persönlichen Verhalten Euren Beitrag hierzu leistet.

Andreas Mohr

Freundliche Grüße,

Andreas Mohr (CEO)

Inhaltsverzeichnis

1	GRUNDSÄTZLICHE ANFORDERUNGEN	4
1.1	Offene Feedbackkultur	4
1.2	Vertrauen und Respekt	4
1.3	Compliance (Einhaltung geltenden Rechts)	4
1.4	Interessenkonflikte	5
1.5	Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung	5
2	UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN	6
2.1	Beziehungen zu Geschäftspartnern	6
2.2	Umgang mit politischen Institutionen und Behörden	6
2.3	Schutz vor Korruption und Bestechung	6
2.4	Fairer Wettbewerb	6
2.5	Sicherheit unserer Services	7
3	UMGANG MIT INFORMATIONEN	8
3.1	Schutz geistigen Eigentums	8
3.2	Datenschutz	8
3.3	Finanzielle Integrität	8
3.4	Insiderhandel	8
3.5	Angaben über Dienstleistungen	9
3.6	Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen	9
3.7	Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit	9
4	UMGANG MIT MENSCHEN UND UMWELT	10
4.1	Menschenrechte	10
4.2	Gesundheit	10
4.3	Umwelt	11
5	HILFESTELLUNGEN ZUM CODE OF CONDUCT	12
5.1	Leitfaden zur Entscheidungsfindung	12
5.2	Ansprechpartner	12

1 GRUNDSÄTZLICHE ANFORDERUNGEN

1.1 Offene Feedbackkultur

„Wir pflegen eine offene Feedbackkultur um gemeinsam am Verbesserungsprozess zu arbeiten und um Missstände sichtbar zu machen.“

- Die offene Feedbackkultur trägt entscheidend dazu bei, dass Probleme frühzeitig erkannt und korrigiert werden und generell seltener auftreten. Die Führungskräfte haben daher ihre Mitarbeiter zur offenen Meinungsäußerung zu ermutigen. Generell sind vertrauliche Informationen auch entsprechend zu behandeln, um sicherzustellen, dass auch in Zukunft Mitarbeiter bereit sind auch kritisches Feedback ohne Sorge vor Repressalien mitzuteilen.
- OSTHUS Mitarbeiter gehen mit offenem Feedback fair und vorurteilsfrei um. Das Feedback selbst soll ebenfalls stets sachbezogen sein und andere Personen nicht beleidigen oder diskriminieren.
- Feedback von Mitarbeitern darf nicht unterdrückt werden. Sollte dennoch ein Mitarbeiter das Gefühl haben nicht angemessen angehört zu werden oder sollte eine Reaktion generell ausbleiben hat er die Möglichkeit sich an den Ansprechpartner für das Nachhaltigkeitsmanagement zu wenden.

1.2 Vertrauen und Respekt

„Wir arbeiten gemeinsam mit unseren Kunden daran, deren wichtigsten Herausforderungen zu meistern und zu 100% Lösungen zu liefern. Kundenorientierung, Zuverlässigkeit und Qualität sind dabei die Grundvoraussetzung für eine vertrauens- und respektvolle gemeinsame Arbeit.“

- Vertrauen ist die wichtigste Basis für die Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Vertrauen erlaubt es auch Probleme offen anzusprechen und schwierige Projekte gemeinsam erfolgreich zu Ende zu bringen.
- Die OSTHUS Mitarbeiter sind angehalten auch in schwierigen Situationen respektvoll mit dem Kunden umzugehen. Dies sorgt für eine nachhaltige Kundenbeziehung.
- Im Umgang mit unseren Kollegen achten wir ebenso auf einen respektvollen Umgang. OSTHUS ist dabei getragen von dem Gedanken „Verstehen ohne einverstanden zu sein.“ Diese Grundhaltung sorgt dafür, dass wir darauf achten den anderen zu verstehen, auch wenn wir mit der Meinung des anderen nicht übereinstimmen.
- Grundsätzlich gewähren wir jedem Mitarbeiter oder Kunden einen Vertrauensvorschuss.

1.3 Compliance (Einhaltung geltenden Rechts)

„Wir halten uns an nationales und internationales Recht.“

- Die Einhaltung von rechtlichen Vorgaben ist für uns selbstverständlich, sowohl national als auch international. So sichern wir unseren Erfolg in Deutschland, Europa und weltweit. Verstöße gegen geltendes Recht können schwerwiegende Strafen nach sich ziehen, sowie Schadensersatzforderungen oder Image-Verluste.
- Nur wenn die relevanten Gesetze und Vorschriften bekannt sind, sind wir in der Lage uns an diese zu halten. Die Führungskräfte sind daher verpflichtet die für Ihren Bereich relevanten Gesetze, Vorschriften und Normen zu kennen und sich an diese zu halten sowie den Mitarbeitern entsprechend zu vermitteln. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion

oder Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen (z. B. Geschäftsführer, Führungskräfte in den Bereichen Finanzen, Personal und Recht).

- Wir sind weltweit bei verschiedenen Kunden tätig und haben Partner aus unterschiedlichen Ländern. In verschiedenen Regionen der Erde gibt es unterschiedliche Auffassungen des Rechts. Wir achten daher darauf, dass wir in solchen Fällen das striktere Recht einhalten.
- Sollten Zweifel oder Unsicherheiten bezüglich der aktuellen Rechtssituation vorhanden sein ist ein (externer) Rechtsexperte hinzuzuziehen, um eine verlässliche Beurteilung der Situation zu erhalten.

1.4 Interessenkonflikte

„Wir gehen mit Interessenkonflikten offen und transparent um.“

- OSTHUS ist ein unabhängiger IT Dienstleister. Wir bewerten Lösungsansätze, Produkte und Zulieferer neutral und ohne persönlich voreingenommen zu sein. Im Fokus steht dabei stets der Kundennutzen und nicht wirtschaftliche oder andere Vorteile für OSTHUS.
- Sollten wir dennoch in einen Interessenskonflikt geraten gehen wir offen und transparent damit um. Dies kann zum Beispiel passieren, wenn wir einen Kunden beraten und auch einen Partner in diesem Bereich haben sollten. Wir werden den Kunden stets über derartige Interessenskonflikte informieren.

1.5 Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung

„Wir gehen sorgfältig und nachhaltig mit dem Firmeneigentum um.“

- OSTHUS stellt den Mitarbeitern eine angenehme und qualitativ hochwertige Arbeitsumgebung zur Verfügung. Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten die Arbeitsumgebung und die Arbeitsmittel pfleglich zu behandeln. So erreichen wir eine langlebige Nutzung der eingesetzten Ressourcen.
- Wir achten gegenseitig darauf, dass die firmeneigenen Mittel nur zu dem angedachten Zwecke eingesetzt werden. Eine missbräuchliche Nutzung für eigene private Zwecke ist untersagt.
- Jedwede Form von Betrug ist untersagt.

2 UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

2.1 Beziehungen zu Geschäftspartnern

„Wir gehen mit unseren Geschäftspartnern respektvoll um.“

- Unsere Geschäftspartner werden im Wortsinne partnerschaftlich behandelt. Die Grundlage für die Zusammenarbeit ist gegenseitiger Respekt und Wertschätzung. Nur so können wir nachhaltige Beziehungen zu unseren Partnern aufbauen.
- Stellen wir Missstände oder Probleme bei unseren Partnern fest sprechen wir diese offen an. Ebenso sind wir offen für Anmerkungen unserer Partner. Nur so können wir uns gegenseitig stets verbessern und die Geschäftsbeziehung nachhaltig gestalten.

2.2 Umgang mit politischen Institutionen und Behörden

„Wir achten auf ein rechtlich einwandfreies Verhältnis zu Regierungsorganisationen und Behörden.“

- Wir achten auf den korrekten Umgang mit politischen Institutionen und Behörden. Dazu können die Mitarbeiter jederzeit den internen Legal Ansprechpartner einschalten. Zudem ist es möglich Unterstützung von externen Rechtsbeiständen zu erhalten, damit die Einhaltung der rechtlichen Gegebenheiten sichergestellt werden kann.
- Im Umgang mit Behörden ist stets ein Ansprechpartner aus dem Management einzuschalten, um Anfragen korrekt und rechtlich einwandfrei beantworten zu können. Nur so können wir sicherstellen Anforderungen von Behörden unternehmensweit umzusetzen.

2.3 Schutz vor Korruption und Bestechung

„Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung.“

- Bei OSTHUS ist jedwede Form von Bestechung oder Korruption verboten.
- Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll – zulässig.
- Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard des Empfängers unverhältnismäßig überschreiten. Zuwendungen an Amtsträger sollten in aller Regel vermieden werden.

2.4 Fairer Wettbewerb

„Wir achten im Wettbewerb mit anderen auf einen transparenten und respektvollen Umgang.“

- 🕒 Wir gehen mit Wettbewerbern entsprechend der rechtlichen Vorgaben um. Bestechungen oder andere direkte Einflussnahme durch Zuwendungen sind nicht zulässig.
- 🕒 Sollten wir an Informationen unserer Wettbewerber gelangen, die nicht frei verfügbar sein sollten melden wir dies bei dem entsprechenden Wettbewerber, damit er diesen Punkten nachgehen kann.

2.5 Sicherheit unserer Services

„Wir verpflichten uns unseren Kunden nach besten Wissen und Gewissen sichere Dienstleistungen anzubieten.“

- 🕒 Wir achten darauf, dass wir das Thema Sicherheit in der Arbeit mit dem Kunden im Blick behalten und unsere Kunden auf sicherheitsrelevante Themen hinweisen.

3 UMGANG MIT INFORMATIONEN

3.1 Schutz geistigen Eigentums

„Wir achten und respektieren geistiges Eigentum jedweder Art.“

- Geistiges Eigentum sind sowohl Bilder, Texte und generell Intellectual Property (IP) welches durch Urhebergesetze oder Marken- oder Patentrechte geschützt ist. Wir achten auf die Einhaltung und den Schutz sowohl unseres eigenen geistigen Eigentums als auch auf das geistige Eigentum von Kunden und Partnern.

3.2 Datenschutz

„Wir schützen persönliche Daten und respektieren die Privatsphäre von Mitarbeitern und Kunden.“

- Der Datenschutz betrifft die Speicherung, Verarbeitung und die Übertragung personenbezogener Daten.
- OSTHUS stellt sicher, dass personenbezogene Daten stets nach geltendem Recht behandelt werden. Dies wird durch einen externen Datenschutzbeauftragten sichergestellt.
- Die OSTHUS Mitarbeiter können sich auch anonym an den externen Datenschutzbeauftragten wenden, um sicherzustellen, dass relevante Meldungen nicht aufgrund von Bedenken der Mitarbeiter unterdrückt werden (Whistleblower-Verfahren).
- In unserer Datenschutzerklärung sind alle relevanten Informationen, auf die wir uns in diesem Kontext verpflichten, nachzulesen.

3.3 Finanzielle Integrität

„Die Geschäftsbücher, Unterlagen und Abschlüsse unseres Unternehmens müssen unsere Geschäftsvorgänge in hinreichender Ausführlichkeit korrekt wiedergeben.“

- Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen korrekt und ordnungsgemäß sein. Wir zeichnen alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regeln der gesetzlichen Anforderungen auf und dokumentieren diese. Um auch hier unseren Wert Transparenz zu leben, werden unsere Finanz-Jahresberichte, gemäß der gesetzlichen Anforderungen, jedes Jahr veröffentlicht.
- Um die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.

3.4 Insiderhandel

„Wir schützen Insiderinformation und verhindern Insiderhandel.“

- Es kann der Fall eintreten, dass ein Mitarbeiter Zugang zu Informationen über OSTHUS, unsere Tochtergesellschaften oder Informationen zu unseren Kunden oder Partnern erhält, welche nicht öffentlich bekannt sind und einen Vorteil für den Mitarbeiter darstellen können. Die Verwertung solcher nicht

öffentlichen Informationen über unsere Gesellschaften, Kunden oder Partner zum persönlichen Nutzen oder zum Nutzen Dritter ist strengstens verboten und stellt einen möglichen Rechtsverstoß dar.

3.5 Angaben über Dienstleistungen

„Wir machen keine vorsätzlich irreführenden Angaben zu unseren Dienstleistungen.“

- 🚫 In der Öffentlichkeitsarbeit geben wir unsere Dienstleistungen transparent und wahrheitsgetreu an.
- 🚫 Falsche Angaben würden zu einem Vertrauensverlust beim Kunden führen oder dem Kunden falsche Tatsachen widerspiegeln.
- 🚫 Insbesondere mit der Öffentlichkeitsarbeit betraute Stellen müssen hier besondere Sorgfaltspflicht gelten lassen. Dies trifft insbesondere auf die Bereiche Marketing und Sales zu.

3.6 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

„Wir achten auf die Sicherheit unserer IT Systeme und nutzen diese wie vorgesehen.“

- 🚫 Wir verwenden unsere internen IT Systeme in der vorgesehenen Art und Weise und halten uns an Vorgaben, sofern diese für ein System erforderlich sind.
- 🚫 Die Mitarbeiter melden sicherheitsrelevante Probleme an die zentrale Infrastruktur von OSTHUS oder an den ISMS Manager, um Sicherheitslücken schnell schließen zu können.
- 🚫 Aufgrund der immer zahlreicher werdenden Angriffe auf Unternehmen sind die Mitarbeiter besonders sensibilisiert im Umgang mit Emailanhängen, heruntergeladenen Daten oder anderen Daten die von außerhalb kommen.

3.7 Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit

„Wir schützen vertrauliche Informationen vor unbefugter Verwendung und Weitergabe.“

- 🚫 Vertrauliche Informationen werden mit Sorgfalt verarbeitet. Vertrauliche Informationen sind zum Beispiel sensible Kundeninformationen, Finanzdaten, Bewerberinformationen, Verträge, Gerichtsunterlagen oder Insiderwissen. Diese Informationen können auf unterschiedlichen Medien vorliegen wie z.B. Papier, elektronische Dokumente oder Emails.
- 🚫 Wir achten mit Hilfe des 4 Augen Prinzips darauf welche Informationen wir in der Öffentlichkeit preisgeben.
- 🚫 Auch innerhalb des Unternehmens stellen wir sicher, dass Informationen nicht an Unbefugte weitergegeben werden. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Personal, Finanzen und Unternehmensentwicklung.
- 🚫 Wir achten die mit Kunden abgeschlossenen Geheimhaltungsvereinbarungen und stellen dies sowohl durch Schulungen als auch durch technische Maßnahmen sicher.

4 UMGANG MIT MENSCHEN UND UMWELT

4.1 Menschenrechte

„Wir achten jeden Mitarbeiter und Kunden in gleicher Form und achten dabei auf die Menschenrechte.“

- Die Mitarbeiter sind unser höchstes und wichtigstes Gut. Wir behandeln jeden Mitarbeiter, Bewerber und Kunden gleich, ungeachtet des Geschlechtes, der Hautfarbe, der Religion, der politischen Einstellung, der Herkunft, vorhandener Behinderungen, des Familienstandes, der sexuellen Orientierung oder anderen Eigenschaften. Dieses Gebot gilt nicht nur im persönlichen Kontakt, sondern auch im Kontext der Nutzung des Internets, Email oder anderer Kommunikationswege, über das ein Verhalten ausgeübt wird, das einen anderen Mitarbeiter, Bewerber oder Kunden diskriminiert bzw. belästigt. Zuwiderhandlung werden bei OSTHUS mit Disziplinarmaßnahmen belegt.
- Unerwünschte Verhaltensweisen sind zum Beispiel:
 - Unerwünschte sexuelle Anspielungen oder Anfragen nach sexuellen Gefälligkeiten oder andere mündliche oder physische Verhaltensweisen einer sexuellen Natur, die implizit oder explizit eine Bedingung für die Beschäftigung des Arbeitnehmers beinhalten.
 - Unerwünschter körperlicher Kontakt einschließlich Berühren, Beeinflussung einer individuellen normalen Arbeitsbewegung, obszöne Gesten oder Angriffe.
 - Die ganz oder teilweise negative Leistungsbewertung eines Mitarbeiters durch seinen Vorgesetzten, aufgrund seines Alters, Geschlechtes, Rasse, nationaler Herkunft, Farbe seiner Haut, Behinderung, Höhe seines Gewichtes, Familienstands oder andere Merkmale. Ausgenommen hiervon ist der Fall, dass ein Mitarbeiter mit einer "Invalidität" für die wesentlichen Aufgaben einer Position nicht qualifiziert ist aufgrund seiner Behinderung. Hier ist vom OSTHUS-Management die Leistung des Mitarbeiters im Rahmen der erworbenen Qualifikationen explizit zu prüfen und eine angemessene andere Aufgabe zu finden.
 - Wiederholte Kommentare, abfällige Bemerkungen, Verleumdungen, Witze, Bedrohungen oder suggestive oder beleidigende Äußerungen, die sich auf bestimmte Merkmale eines Mitarbeiters beziehen.
 - Unangemessene Beeinträchtigung der Arbeitsleistung eines Mitarbeiters oder die Schaffung eines einschüchternden, feindlichen oder beleidigenden Arbeitsumfelds durch wiederholtes diskriminierendes-Verhalten.
 - Veröffentlichung oder Versendung von abfälligen Plakaten, Cartoons, Zeichnungen oder Bildern.
- Für OSTHUS ist es wichtig, dass jeder Angestellte, der glaubt, dass er oder sie Gegenstand irgendeines Diskriminierungsverhaltens ist, dies unverzüglich dem Verantwortlichen des Raumes Human Resources oder der Geschäftsführung mitteilt, damit bei detailliert angegebenen Verdacht sofortige Abhilfe oder vorbeugende Maßnahmen eingeleitet werden können ("sofort", heißt innerhalb von 72 Stunden nach der Meldung der angeblichen Belästigung).
- Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter, indem wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten. Es ist Aufgabe, insbesondere der Führungskräfte, sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.
- Stellt ein Mitarbeiter Verbesserungsmöglichkeiten fest, kann er sich jederzeit an unseren bestellten Sicherheitsbeauftragten bzw. unseren Arbeitsschutzbeauftragten wenden, um Änderungsmaßnahmen einzuleiten.

4.2 Gesundheit

„Wir achten auf die Erhaltung Gesundheit unserer Mitarbeiter, sowohl präventiv als auch im Falle einer Gesundheitsbeeinträchtigung.“

- 🕒 Wir achten auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter und bieten speziell auf die sitzende Tätigkeit angepasste Maßnahmen zur Vorbeugung an.
- 🕒 Wir betreiben aktiven Arbeitsschutz und leben ihn.
- 🕒 In unserer Arbeitsschutzzecke sind alle relevanten Informationen, auf die wir uns in diesem Kontext verpflichten, immer nachzulesen.
- 🕒 Jeder Mitarbeiter der eine ansteckende Krankheit hat, wie z.B. eine Grippe, ist angehalten nicht ins Büro zu kommen, um nicht weitere Kollegen anzustecken.

4.3 Umwelt

„Wir sind nur ein Teil der Umwelt und achten daher auf einen nachhaltigen Einsatz von Ressourcen.“

- 🕒 Wir achten darauf die Umwelt zu schützen und zu bewahren. Der Einsatz von Ressourcen wie Papier, Energie oder anderen Materialien ist abzuwägen.
- 🕒 Jeder Mitarbeiter ist angehalten vor dem Ausdrucken von Dokumenten oder Emails zu prüfen, ob dies wirklich erforderlich ist, bzw. ob der Ausdruck wirklich in Farbe notwendig ist oder ob ein Schwarzweiß Ausdruck ausreicht.
- 🕒 Jeder Mitarbeiter ist angehalten bei Reiseplanungen zu prüfen ob eine Reise wirklich erforderlich ist oder ob ein Webmeeting oder Telefonkonferenz ausreicht. Sollte eine Reise erforderlich sein ist zu bedenken, welche Reiseform (PKW, Zug, Flugzeug) am sinnvollsten ist. Dabei ist mindestens die Effizienz und die mögliche Klimabelastung zu berücksichtigen. Unsere globale Travepolicy gibt Auskunft über unsere Reisebedingungen.
- 🕒 Wir achten darauf Energie nicht zu verschwenden. Unbenutzte Geräte sind daher abzuschalten oder in einen Energiesparmodus zu versetzen. Dies betrifft die Geräte direkt am Arbeitsplatz, aber auch die in Projekten genutzten virtuellen Maschinen (VMs). Nicht benötigte VMs können abgeschaltet oder archiviert werden. Dies minimiert den Einsatz von Strom, Klimatisierung, Festplattenplatz und Hardware und trägt daher entscheidend zu einer Ressourcenschonung bei.
- 🕒 Jeder Mitarbeiter unterstützt die Umwelt, durch das bei OSTHUS vorgegebenes Mülltrennungssystem, einen positiven Beitrag im Kontext Recycling und Abfallmanagement zu leisten.

5 HILFESTELLUNGEN ZUM CODE OF CONDUCT

5.1 Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Um Sicherzustellen, ob eine Entscheidung konform mit dem OSTHUS Code of Conduct ist können folgende Fragen dienen:

- 🔗 Ist meine Entscheidung legal und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?
- 🔗 Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- 🔗 Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?
- 🔗 Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen, würde sie also auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- 🔗 Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn jede dieser Fragen mit „Ja“ beantwortet werden kann, ist die Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel sind im folgenden Abschnitt geeignete Ansprechpartner aufgeführt, um die Themen im Detail zu klären.

5.2 Ansprechpartner

Jeder OSTHUS Mitarbeiter kann sich an Personen in seinem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen, Verbesserungsvorschläge zu machen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z. B.:

Bereich	Ansprechpartner (Rolle)
Arbeitsrecht	Head of HR
Arbeitsschutz	Der intern bestellte Sicherheitsbeauftragte oder der externe Arbeitsschutzbeauftragte
Datenschutz	Externer Datenschutzbeauftragter
Diskriminierung und Menschenrechte	Head of HR
Infrastructure	Head of Infrastructure
Informationssicherheit	ISMS Manager
Legal	Head of Legal
Umwelt und Beschaffung	Head of Procurement
Sustainability	Representative Sustainability

Im Qualitätsmanagementhandbuch kann jeder Mitarbeiter feststellen, wer bei OSTHUS die entsprechende Rolle innehat.

Unsere Geschäftsführung Andreas Mohr, Wolfgang Colzman und Dr. Torsten Osthus sind ebenfalls Ansprechpartner für alle wichtigen Belange der Mitarbeiter.