

Code of Conduct der nextOR GmbH

1. Vorwort

NextOR GmbH bietet eine KI-basierte Lösung zur Optimierung der Operationsplanung in Krankenhäusern. Ihr selbstlernendes Programm, nextOR Planning, analysiert vielfältige Daten, um eine präzisere und dynamische OP-Planung zu ermöglichen. Diese Lösung führt zu einer effizienteren Ressourcennutzung, reduzierten Überstunden im OP-Personal und gesteigerten Umsätzen, wodurch die allgemeine Effizienz in klinischen Prozessen verbessert wird.

Die nextOR GmbH (nextOR) ist eine Gesellschaft innerhalb der UNITY Innovation Alliance. Dieser starke Unternehmensverbund begleitet seine Kunden bei der Digitalisierung von Geschäftsmodellen, Produkten und Services mit durchgängiger Expertise – von der Konzeption bis zur Umsetzung.

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Beschäftigten und den Organisationen, in denen wir tätig sind, voll bewusst. Dies ist in unserer Strategie, deren Ziele und Grundwerte unser Handeln leiten, verbrieft und wird im vorliegenden nextOR Code of Conduct konkretisiert. Darüber hinaus bekennen wir uns zum Global Compact der Vereinten Nationen und haben uns auf die zehn Grundprinzipien verpflichtet.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er, Rechtsverstöße zu vermeiden. Wir alle – Mitarbeiter und Geschäftsführung – sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten.

Gemäß dieser Leitlinie ist verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln integraler Bestandteil unseres Unternehmens. Wir fordern und fördern unsere Mitarbeiter bei der Einhaltung. Dazu haben wir ein angemessenes Management System in unserem Unternehmen implementiert.

Genderhinweis:

Die nextOR lebt Vielfalt und Chancengleichheit. Wenn in unseren Texten die männliche Form verwendet wird, dient dies lediglich einer besseren Lesbarkeit. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechtsidentitäten.

2. Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte

Menschenrechte

Wir bekennen uns zur Wahrung und Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte, einschließlich der Verhinderung von Zwangsarbeit oder unfreiwilliger Arbeit, wozu auch die modernen Formen der Sklaverei und des Menschenhandels gehören – auch in der Lieferkette. Wir erkennen die Rechte lokaler Bevölkerungsgruppen, Minderheiten, indigener Völker und anderer gefährdeter Gruppen an und streben danach, negative Auswirkungen auf diese zu vermeiden. Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir schaffen faire Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter, die mindestens den geltenden Gesetzen entsprechen und sich an den Kernarbeitsnormen der ILO ausrichten. Wir gewährleisten unseren Mitarbeitern, die im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen eingesetzt werden, eine für

das jeweilige Land der Beschäftigung angemessene Lebens- oder Wohnsituation. Wir erkennen das Recht aller Mitarbeiter an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis im Rahmen innerstaatlicher Regelungen zu bilden. Wir verpflichten uns des Weiteren dazu, das Recht auf Vereinigungsfreiheit inkl. Kollektivverhandlungen einzuhalten.

Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Wir gewährleisten Chancengleichheit bei der Beschäftigung, dulden keine Form der Diskriminierung und fördern ein respektvolles Miteinander, Vielfalt und Toleranz. Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen müssen respektiert werden. Mitarbeiter dürfen keiner körperlichen Bestrafung oder körperlicher, sexueller, seelischer oder verbaler Belästigung oder Misshandlung unterliegen. Alle Mitarbeiter, ungeachtet von ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Hautfarbe, politischer Einstellung, sozialer Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale, sind bei allen Beschäftigungsentscheidungen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Einstellung, Beförderung, Vergütung, Leistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigung, streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen zu behandeln.

Schutz vor Kinderarbeit

Wir respektieren das Recht von Kindern auf Entwicklung und Bildung. Wir stellen sicher, dass das gesetzliche Mindestalter für die Beschäftigung eingehalten wird und unsere Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis innerhalb einer angemessenen Frist kündigen können. Wir verpflichten uns insbesondere zur Einhaltung der lokalen Gesetze und der ILO-Mindestalterkonvention. Nach diesem dürfen keine Kinder unter dem Alter von 15 Jahren direkt oder indirekt arbeiten, es sei denn, es greift eine Ausnahmeregelung entsprechend der ILO. Weiterhin dürfen unsere Mitarbeiter unter 18 Jahren keine gefährliche Arbeit verrichten und müssen unter Berücksichtigung der Bildungsbedürfnisse von der Nacharbeit ausgeschlossen werden.

Interessenskonflikte

Wir entscheiden ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien und lassen uns nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen.

3. Einhaltung gesetzlicher Normen

Einhaltung und Förderung von geschäftsethischen Verhalten

Wir lehnen unethische oder illegale Geschäftspraktiken unter allen Umständen ab und verpflichten uns, die anwendbaren Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, einzuhalten z.B. das U.S. Gesetz gegen Korruption im Ausland (US Foreign Corrupt Practices Act) sowie das UK-Korruptionsgesetz (UK Bribery Act). Bei allen Geschäftsaktivitäten und -beziehungen erwarten wir ein Höchstmaß an Integrität. Jede Form von Korruption, Bestechung, Erpressung und Veruntreuung ist strikt verboten, dies gilt sowohl für aktive als auch passive Bestechung. Wir stellen sicher, dass keine unzulässigen Zuwendungen oder Vorteile (z.B. Geschenke, Einladungen, Spenden- oder Sponsoringengagements) im Geschäftsverkehr gegenüber Kunden, Amtsträgern oder sonstigen Dritten erfolgen.

Wir fordern die Einhaltung dieser Vorgaben von unseren Mitarbeitern ein, insbesondere in Bezug auf die Themen Korruptions- und Betrugsprävention, Kartellangelegenheiten, Steuervorschriften,

Datenschutz sowie Exportkontrollen. Für uns ist das Thema Compliance somit ein elementarer Baustein unseres täglichen Handelns. Wir haben eine interne Regelung geschaffen, die die Verpflichtung vorsieht, bei Entscheidungen, die eine erhebliche rechtliche, wirtschaftliche oder tatsächliche Bedeutung haben können, die Beteiligung von mindestens zwei zuständigen Mitarbeitern („Vier-Augen-Prinzip“) voraussetzt. Bedarfsweise werden sie die Geschäftsführung entsprechend ihres Risikomanagements einbinden.

Umweltschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Wir verpflichten uns, die für unsere Geschäftstätigkeit geltenden Umweltschutzzvorschriften und -normen einzuhalten und an allen Standorten, an denen wir tätig sind, umweltbewusst zu handeln. Die Umweltbelastung soll minimiert und der Umweltschutz kontinuierlich verbessert werden.

Wir stellen die Einhaltung der auf uns anwendbaren Umwelt- und Energiegesetze sowie Verordnungen und Richtlinien, wie zum Beispiel die REACH Verordnung, EMV-Richtlinie, RoHS-Richtlinie und die WEEE-Richtlinie in ihrer jeweils gültigen Fassung sicher. Weiterhin setzen wir natürliche Ressourcen sparsam ein, minimieren Umweltbelastungen und verbessern den Umweltschutz kontinuierlich. Wir achten auf die Umweltverträglichkeit unserer Tätigkeiten, um einen Beitrag zur Reduktion von Emissionen und des Energie- und Wasserverbrauchs zu leisten.

Wir beachten bei unserer Tätigkeit mindestens die für uns geltenden Emissions- und Abwassergrenzwerte sowie Reinigungsanforderungen. Wir stellen ebenfalls die Einhaltung der abfallrechtlichen Gesetzgebung sicher. Wir vermeiden Abfälle und führen diese einer gesetzeskonformen, möglichst hochwertigen stofflichen Verwertung zu. Falls es erforderlich ist, implementieren wir Abfallwirtschaftskonzepte zur hochwertigen stofflichen Abfalltrennung am Entstehungsort und stellen die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen zur Lagerung und zum Umgang mit Gefahrstoffen sicher.

Im Rahmen einer notwendigen Gefährdungsanalyse werden Substitutionsmöglichkeiten geprüft sowie Schutzmaßnahmen für Mitarbeiter und Umwelt ergriffen. Umwelt- und Energiethemen werden innerhalb relevanter Geschäftsprozesse und Entscheidungen (z. B. Investitionen, Planung neuer Gebäude und Anlagen) frühzeitig berücksichtigt.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir nehmen die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter sehr ernst. Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter sind neben der Qualität unserer Leistungen und dem wirtschaftlichen Erfolg ein gleichrangig hohes Unternehmensziel. Wir streben eine Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf hohem Niveau an.

Wir halten die geltenden Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen ein und sorgen für ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld, um die Gesundheit unserer Beschäftigten zu erhalten und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Gefahren sind an der Quelle zu beseitigen.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der arbeitsmedizinischen Vorsorge und streben grundsätzlich eine betriebliche Gesundheitsförderung zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen an.

Angemessene Entlohnung, Work-Life-Balance und Sozialleistungen

Das persönliche Wohl unserer Mitarbeiter steht für uns im Vordergrund. Wir zahlen gute, branchenübliche Gehälter. Wir fördern und fordern die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter. Es ist uns ein besonders wichtiges Anliegen, den Mitarbeitern langfristig attraktive Arbeitsplätze, Entfaltungs-, Gestaltungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Dazu gehört die Sicherung der Balance zwischen Beruf, Familie und Persönlichkeit (Work-Life-Balance). Die Arbeitszeit entspricht mindestens den geltenden Gesetzen oder Branchenstandards der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche. Das Übereinkommen der ILO ist hinsichtlich der Begrenzung der Arbeitszeit und Ruhepausen durchgehend als Mindeststandard zu beachten. Weiterhin achten wir strengstens darauf, dass die beauftragten Unternehmer den gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen.

Vertrauliche Informationen und Datenschutz

Wir unternehmen die notwendigen Schritte, um vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen vor dem Zugriff und dem Einblick nicht beteiligter Kollegen und sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen.

Die zur Wahrung der Vertraulichkeit existierenden gesetzlichen Regelungen, insbesondere die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie das Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) werden von uns eingehalten.

Wir beachten strenge Grundsätze in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten und hat daher formale Verpflichtungen und Richtlinien sowie strenge organisatorische und sicherheitstechnische Maßnahmen ergriffen, um ein hohes Schutzniveau für diese Daten zu gewährleisten.

4. Vertragliche Verpflichtungen

Einhaltung der Regelungen

Die Einhaltung der in diesem Dokument formulierten Anforderungen ist für uns eine wesentliche Grundlage für unser gemeinsames Handeln und soll sich in unserem Verhalten unter allen Umständen widerspiegeln.

Auf begründete Verdachtsmomente zu potenziellen Regelverstößen bei der Einhaltung unseres Code of Conducts können unsere Mitarbeitenden jederzeit gegenüber Führungskräften hinweisen.

5. Kontakt

Für weitergehende Fragen rund um den Code of Conduct der nextOR oder zu anderen Bereichen steht allen Mitarbeitenden und auch Dritten (Kunden, Lieferanten etc.) die zentrale E-Mail-Adresse info@next-or.de zur Verfügung.