

**Verhaltenskodex
der
awelando Gruppe**

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die awelando Gruppe ist aus einem Zusammenschluss der MEDI-MARKT und der Unizell im Jahr 2025 entstanden. Beide Unternehmen wurden in den 80iger Jahren gegründet. Schon damals war eines unserer zentralen Leitmotive „gut beraten – besser leben“. Daran halten wir unverändert fest und arbeiten täglich daran, dies umzusetzen. Viel hat sich im Lauf der Zeit geändert. Heute sind wir stolz darauf, über 214.000 Kunden in ganz Deutschland versorgen zu können.

Kernbereiche sind die Versorgung mit medizinischen Hilfsmitteln in den Bereichen Inkontinenz, Pflege, Wunde, Stoma, enterale Ernährung und Zusatznahrung. Dabei erschöpft sich unser Angebot nicht in der bloßen Belieferung unserer Kunden. Vielmehr ist die individuelle Beratung ein zentraler Baustein unseres Angebots. Soweit wir unsere Kunden – gut beraten – in der Häuslichkeit versorgen, leisten wir einen wichtigen Beitrag, um ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Der respektvolle empathische Umgang mit unseren Kunden zeichnet uns aus. Auch stationäre Heime und ambulante Pflegedienste werden von uns mit allen gewünschten Produkten bis hin zur Vollversorgung zuverlässig beliefert. Die Einrichtungen sowie deren Patienten erhalten eine individuelle Beratung durch uns.

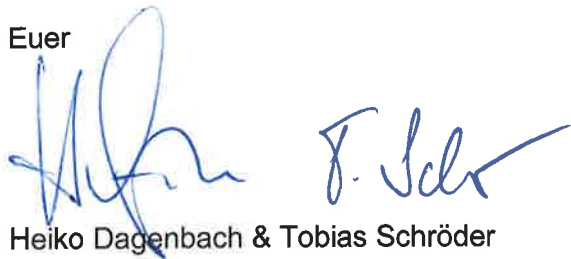
Wichtige Vertragspartner der awelando Gruppe sind die Kranken- und Pflegeversicherungen. Diese betrachten wir nicht nur als bloße „Kostenträger“. Unser Anspruch ist es, mit ihnen gemeinsam eine optimale und qualitativ hochwertige Versorgung zu ermöglichen, welche die wirtschaftlichen Notwendigkeiten nicht außer Acht lässt.

Wesentlicher Garant unseres Erfolges ist insbesondere auch das Engagement jedes Mitarbeitenden der awelando Gruppe. Essenziell für engagiertes Arbeiten ist nach unserer Überzeugung eine vertrauensstiftende Arbeitsatmosphäre, dass wir allesamt integer sind, unabhängig von der wahrzunehmenden Aufgabe oder Position respektvoll miteinander umgehen und auch Raum schaffen, in dem sich jeder entfalten kann.

Der Versorgungsbereich, in dem wir tätig sind, ist wettbewerbsorientiert und stark reguliert. Uns sind sensible Daten unserer Kunden anvertraut. All das legt jedem von uns eine besondere Verantwortung auf, der wir gerecht werden wollen.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex ist für uns alle wichtig. Wir danken Euch dafür, dass Ihr Euch an diesen Kodex haltet und so wesentlich zum Erfolg der awelando Gruppe beiträgt.

Euer

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature is on the left, and the second is on the right.

Heiko Dagenbach & Tobias Schröder

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Zielsetzung	5
2. Anwendungsbereich	6
3. Integrität	6
4. Sicherheit für unsere Kunden	7
5. Anti-Korruption	7/8
6. Interessenskonflikte	8/9
7. Freier Wettbewerb	9/10
9. Datenschutz, Geheimhaltung, Umgang mit Social Media	10/11
10. Arbeitsumfeld, Umgang mit Kunden und Lieferanten	11/12
11. Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion	12/13
12. Menschenrechte	13/14
13. Umweltschutz und Nachhaltigkeit	14
14. Hinweise auf Verstöße gegen den Kodex	14/15
15. Folgen bei Verstößen gegen den Kodex	15/16
16. Ansprechpartner	16

1. Zielsetzung

Die Unternehmen der awelando Gruppe sind in dem besonders sensiblen Gesundheitsmarkt tätig. Unsere Kunden sind besonders schützenswert und bedürfen in schwierigen Lebenssituationen bzw. sensiblen und auch intimen Bereichen ihres Lebens unserer Unterstützung. Dieser Verantwortung sind wir uns als Unternehmensgruppe bewusst.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex dient dem Schutz unseres Unternehmens, seiner Reputation und damit letztlich auch seinem wirtschaftlichen Erfolg und der Sicherung der Arbeitsplätze. Mindestens gleichermaßen von Bedeutung ist, dass die Einhaltung des Verhaltenskodex zudem einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit, dem Wohlbefinden und der Gesundheit unserer Kunden beiträgt.

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Grundsätze unseres geschäftlichen Handelns. Er stellt eine übergreifende Leitlinie für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und die Geschäftsführung im Rahmen ihrer Tätigkeit für die awelando Gruppe dar.

Die Inhalte des Verhaltenskodex werden konkretisiert durch interne Unternehmensrichtlinien und Arbeitsanweisungen. Der Verhaltenskodex kann nicht jede einzelne konkrete Frage, die sich im Rahmen der Geschäftstätigkeit ergeben kann, beantworten. Er soll aber allen Mitarbeitenden einschließlich den Führungskräften sowie der Geschäftsführung eine Hilfestellung sein, im Rahmen ihrer Tätigkeit die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Sollte im Ausnahmefall eine Einzelfrage nicht im Verhaltenskodex adressiert sein oder unklar sein, was gemeint ist, hilft in der Regel die Beantwortung der folgenden drei Fragen, um eine Entscheidung zu treffen:

- *Ist es legal, was ich tue?*
- *Fühlt es sich richtig an, was ich tue?*
- *Würde es der Reputation der awelando Gruppe schaden, wenn das, was ich tue, morgen in der Zeitung stünde?*

Sofern Sie auf eine dieser Fragen mit „Nein“ antworten müssten oder Sie Zweifel haben, wie die Antwort lautet, holen Sie vor einer Entscheidung oder Handlung Rat bei Ihrem Vorgesetzten oder dem Compliance-Verantwortlichen der awelando Gruppe ein.

2. Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt sowohl für die awelando GmbH als auch alle ihre Tochtergesellschaften.

Seine Einhaltung ist für alle Mitarbeitenden einschließlich der Führungskräfte und die Geschäftsführung im Rahmen ihrer Tätigkeit für eine Gesellschaft der awelando Gruppe verpflichtend. Unsere Führungskräfte und die Geschäftsführung haben dabei eine wichtige Vorbildfunktion. Sie tragen eine besondere Verantwortung für die aktive Umsetzung des Verhaltenskodex in den von ihnen verantworteten Bereichen unseres Unternehmens.

Soweit Dritte für uns oder in unserem Namen tätig werden, erwarten wir, dass sich diese ebenfalls in vollem Umfang an die Grundsätze dieses Verhaltenskodex halten. Von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten erwarten wir ebenso, dass sie ihre Geschäftstätigkeit nach denselben oder vergleichbaren Maßstäben ausrichten, wie wir es tun.

3. Integrität

Integrität ist ein wesentlicher Wert in allen Bereichen unserer unternehmerischen Tätigkeit. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden einschließlich der Führungskräfte und der Geschäftsführung, dass sie sich im Rahmen ihrer Tätigkeit für die awelando Gruppe integer verhalten und die einschlägigen, geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten.

Integrität bedeutet für uns auch, dass wir fair, transparent und ehrlich handeln und die Schwächen anderer nicht ausnutzen. Dies gilt sowohl im Verhältnis zu unseren Kunden und Geschäftspartnern als auch innerhalb der awelando Gruppe.

Beispiel

Frage	Sie sind Mitarbeiter der Buchhaltung und benötigen dringend ein neues Arbeitsmittel. Das Budget für Ihre Abteilung ist für das laufende Geschäftsjahr allerdings schon ausgeschöpft. Sie überlegen, das Gerät aber dennoch anzuschaffen. Sie verbuchen daher die Kosten im nächsten Geschäftsjahr, wenn das Budget wieder aufgefüllt ist.
Haltung	Bitte unterlassen Sie das. Buchungen müssen stets verursachungsgerecht erfolgen. Nicht sachgerechte Buchungen können nachteilige Folgen für das Unternehmen und den einzelnen Mitarbeiter haben.

4. Sicherheit für unsere Kunden

Wir beraten unsere Kunden in einem sensiblen Bereich und versorgen sie mit Produkten, die unmittelbar Einfluss auf die Gesundheit und die Lebensqualität haben. Dabei wissen wir, dass unsere Kunden uns besonderes Vertrauen entgegenbringen und in vielen Fällen aufgrund ihrer besonderen Situation auf eine vollständige, zuverlässige und schnelle Lieferung angewiesen sind.

Unser Bestreben ist es daher, stets die besten und für die Bedürfnisse des Einzelnen passendsten Produkte in gleichbleibend hoher Qualität zu liefern und unseren Kunden jederzeit als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

Alle Mitarbeitende und Führungskräfte der awelando Gruppe wirken jeden Tag darauf hin, dass wir die Versorgung unserer Kunden mit den benötigten Produkten sicherstellen und die von uns gelieferten Produkte stets unseren hohen Qualitätsansprüchen entsprechen. Sollte es doch einmal dazu kommen, dass eine unserer Lieferungen oder Leistungen einen Kunden nicht überzeugt, unterstützen wir diesen schnell und engagiert mit dem Ziel, eine zufriedenstellende Lösung zu finden.

Beispiel

Frage	Sie sind Kundenberater bei uns. Ein langjähriger Kunde bemängelt die Qualität eines Produktes. Zudem beschwert er sich über die letzte Kundenberatung eines anderen Kollegen. Was tun Sie?
Haltung	Sie nehmen Beschwerden stets ernst und sammeln Rückmeldungen von Kunden, um die Qualität der Produkte und Dienstleistungen laufend zu verbessern. Bringen Sie den Sachverhalt unternehmensintern zur Sprache, sodass Beschwerden geprüft werden können. Gehen Sie offen mit Beschwerden um und sehen Sie in Fehlern die Chance zur Veränderung und zum Wachstum. Dies ist notwendig, um die Qualität von Gesundheitsprodukten oder auch Dienstleistungen auf einem hohen Niveau gerecht zu werden.

5. Anti-Korruption

Wir überzeugen mit unserem Service, der Qualität unserer Produkte sowie unserer fachlichen Kompetenz. Wir dulden unter keinen Umständen Korruption – weder versuchen wir durch Bestechung Aufträge oder Umsatz zu erlangen, noch lassen wir uns bestechen und in unseren Geschäftsentscheidungen durch die Gewährung von unzulässigen Zuwendungen unlauter beeinflussen. Dies gilt sowohl im Umgang mit Amtsträgern, Heilberufsangehörigen als auch sonstigen Geschäftspartnern.

Geschenke und Einladungen sind in den Grenzen zulässiger geschäftlicher Gepflogenheiten gestattet und müssen sowohl den internen Richtlinien der awelando Gruppe als auch des jeweiligen Geschäftspartners entsprechen. Sie dürfen nicht den Anschein erwecken, dass sie unsere Geschäftsentscheidungen unlauter beeinflussen könnten.

Beispiel

- Frage** Sie sind für den Vertrieb von Produkten verantwortlich. In diesem Zusammenhang bereiten Sie ein Angebot für einen ausgeschriebenen größeren Auftrag eines potenziellen Kunden (Träger von mehreren stationären Pflegeeinrichtungen) vor. Der hierfür zuständige Mitarbeiter bietet Ihnen an, den Auftrag zu Ihren Gunsten zu vergeben, sofern Sie ihm „unter der Hand“ einen gewissen Geldbetrag zukommen lassen. Sie denken sich, dass das kein schlechter Deal für die awelando Gruppe wäre, da es sich um ein profitables Geschäft handelt. Wie verhalten Sie sich?
- Haltung** Gehen Sie nicht auf dieses Angebot ein. Das ist Korruption. Hierdurch wird der Eindruck erweckt, dass die awelando Gruppe Geschäfte durch unlautere Manipulation von wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen erlangt. Dies führt nicht nur zu strafrechtlichen Konsequenzen, sondern auch zu einem erheblichen Reputationsschaden für das Unternehmen. Wenden Sie sich daher an Ihren Vorgesetzten und/oder beziehen Sie den Compliance-Verantwortlichen ein.

6. Interessenskonflikte

Ein Interessenskonflikt besteht dann, wenn Unternehmensentscheidungen auf der Basis von Interessen eines Einzelnen getroffen werden, die den Unternehmensinteressen der awelando Gruppe entgegenstehen. Hierbei ist es schon kritisch, wenn der Eindruck entstehen kann, dass einzelne Unternehmensentscheidungen auf solchen abweichenden Interessen beruhen. Das ist etwa denkbar, wenn verwandtschaftliche oder andere enge persönliche Beziehungen zwischen einem Mitarbeitenden der awelando Gruppe und einem Geschäftspartner bestehen oder einem Mitarbeitenden der awelando Gruppe eine Nebentätigkeit bei einem Geschäftspartner ausübt. Unser Ziel ist es, schon den Anschein zu vermeiden, dass Geschäftsentscheidungen aus anderen als den Geschäftsinteressen der awelando Gruppe getroffen werden könnten. Wir sind daher bestrebt, Interessenskonflikte frühestmöglich zu erkennen und zu vermeiden.

Wir erwarten von unseren Führungskräften und Mitarbeitenden, dass sie Konstellationen, in denen es zu Interessenskonflikten kommen kann, meiden, erkannte potenzielle Interessenskonflikte ihrem Vorgesetzten melden und alle relevanten Fakten

mitteilen, damit eine angemessene Entscheidung zum Umgang mit dem Interessenkonflikt getroffen werden kann.

Beispiel

Frage Sie sind kaufmännische Mitarbeiterin der awelando Gruppe. Sie werden beauftragt, Angebote von verschiedenen Büro- und Schreibwarenzulieferern einzuholen und die Besten der Geschäftsleitung zuzuleiten. Ein Anbieter ist Ihr Schwager. Da Blut bekanntlich dicker ist als Wasser, lassen Sie bessere Angebote „unter den Tisch fallen“ und leiten mit dem Angebot des Schwagers nur schlechtere Angebote an die Geschäftsleitung weiter. Dürfen Sie das?

Haltung Nein, das dürfen Sie nicht. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten und/oder Compliance-Verantwortlichen und gehen Sie offen mit der verwandtschaftlichen Beziehung um. Im nächsten Schritt ziehen Sie sich aus dem Entscheidungsprozess zurück. Dies muss nicht bedeuten, dass das Unternehmen Ihres Schwagers nicht den Auftrag bekommt. Jedoch müssen selbst Situationen vermieden werden, die nur den Anschein von Interessenkonflikten erwecken.

7. Freier Wettbewerb

Wir sind den Prinzipien der freien Marktwirtschaft und des offenen Wettbewerbs verpflichtet. Unser Geschäft betreiben wir nach dem Leistungsprinzip und auf der Grundlage des freien, ungehinderten Wettbewerbs. Dritte, wie beispielsweise Lieferanten, Berater oder sonstige Zwischenhändler beauftragen wir nur nach sorgfältiger und gerechter Leistungsbeurteilung. Wir sind gesetzlich verpflichtet, geschäftliche Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens ohne unzulässige Beschränkungen wie illegale Absprachen oder Übereinkommen mit Wettbewerbern zu treffen. Von jeglichem Verhalten, das gegen Kartellgesetze verstößt, nehmen wir Abstand.

Beispiel

Frage Auf einer Branchenveranstaltung treffen Sie eine ehemalige Kollegin, der zur Konkurrenz gewechselt ist. Sie kommt ins Plaudern und fängt an, über die neue im Aufbau befindliche Strategie ihres Unternehmens zu sprechen. Sie fühlen sich unbehaglich, da Sie wissen, dass unternehmensinterne Strategien eigentlich nicht an die Konkurrenz weitergetragen werden dürfen. Was tun Sie?

Haltung Sie unterbrechen höflich das Gespräch und bringen zum Ausdruck, dass Betriebsgeheimnisse besser geheim bleiben. Im nächsten Schritt wenden Sie sich an den Compliance-Verantwortlichen und berichten das Erlebte. Gespräche über Wettbewerb und Strategien können schon Kartellverstöße begründen, wenn diese lediglich einseitig offengelegt werden.

8. Wahlfreiheit des Kunden

Soweit gesetzlich Kranken- und Pflegeversicherten frei in der Wahl ihres Hilfsmittellieferanten sind, achten wir dieses Recht. Die awelando Gruppe überzeugt ihre Kunden durch die Qualität der Leistungserbringung und nicht durch unzulässige Einflussnahmen.

Beispiel

Fall	Der Mitarbeiter eines ambulanten Pflegedienstes verspricht Ihnen, wenn die eigenen Einkaufskonditionen passen, dafür zu sorgen, dass sämtliche Hilfsmittel, die die pflegebedürftigen Patienten über Rezept beziehen, über ein Unternehmen der awelando Gruppe beliefert werden. Das könne auch entsprechend vertraglich vereinbart werden. Ist das Angebot weiter zu verfolgen?
Haltung	Nein. Wir überzeugen durch unsere Leistung. Die pflegebedürftigen Patienten, die durch den Pflegedienst versorgt werden, haben hinsichtlich verordneter Hilfsmittel die freie Wahl des Leistungserbringers. Unzulässige Beeinflussungen haben zu unterbleiben.

9. Datenschutz, Geheimhaltung, Umgang mit Social Media

Wir sind uns bewusst, dass wir im Rahmen unserer Tätigkeit vielfach besonders sensible Daten erheben und verarbeiten. Der Schutz der persönlichen Daten unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben ist für uns selbstverständlich. Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die strikte Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Im Rahmen unserer Tätigkeit erhalten wir immer wieder zudem auch Einblick in die persönliche Situation und die besonderen persönlichen wie medizinischen Bedürfnisse unserer Kunden. Es ist strikt vorgegeben, dass alle Mitarbeitenden einschließlich der Führungskräfte solche Informationen nur nutzen und nur in dem Umfang intern teilen, wie dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Alle vertraulichen Informationen werden bei uns stets auch absolut vertraulich behandelt.

Gleichermaßen muss jeder unserer Mitarbeitenden zudem dafür Sorge tragen, dass er ihm anvertraute oder ihm auf anderem Wege bekannt gewordene Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nicht weitergibt oder in sonstiger Weise unzulässig offenbart. Die Geheimhaltungspflichten gelten auch über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in einem Unternehmen der awelando Gruppe fort.

Stellungnahmen für das Unternehmen werden nicht von einzelnen Mitarbeitenden abgegeben, sondern nur von den dazu innerhalb der awelando Gruppe bestimmten Stellen.

Wir erwarten darüber hinaus von allen Angehörigen der awelando Gruppe, dass sie verantwortungsbewusst mit Social Media umgehen. Dies bedeutet, dass keinerlei vertraulichen oder geschützten Informationen betreffend die awelando Gruppe oder Dritte gepostet, veröffentlicht oder geteilt werden. Zudem tolerieren wir keine gewaltverherrlichenden, diskriminierenden oder beleidigenden Posts oder Beiträge.

Beispiel

Frage	Sie sehen in einem einschlägigen Internet-Portal einen Kommentar, bei dem sich eine anonyme Person über schlechte Arbeitsbedingungen bei der awelando Gruppe äußert. Sie wissen, dass diese Angaben nicht auf Tatsachen beruhen und möchten diese Falschdarstellung unverzüglich mit einem eigenen Kommentar korrigieren. Dürfen Sie das?
Haltung	Bitte nicht. Informieren Sie stattdessen Ihren Vorgesetzten und/oder Compliance-Verantwortlichen und kommentieren Sie bitte nicht im Namen der awelando Gruppe. Wenn Sie sich zum Unternehmen äußern möchten, dann schreiben Sie in der Ich-Form. Stellungnahmen im Namen der awelando-Gruppe dürfen nur von entsprechend autorisierten Beschäftigten abgegeben werden.

10. Arbeitsumfeld, Umgang mit Kunden und Lieferanten

Innerhalb der awelando Gruppe pflegen wir eine offene Kommunikation und legen hohen Wert auf ein kollegiales Miteinander. Wir unterstützen uns konstruktiv bei der Ausübung unserer Aufgaben und tun unser Bestes, um Fehler zu vermeiden. Wir wissen aber auch, dass überall dort, wo Menschen arbeiten, unabsichtliche Fehler begangen werden können. Daher ist uns eine offene Fehlerkultur besonders wichtig und wir nehmen auftretende Fehler stets zum Anlass, zu prüfen, wo wir noch besser werden oder unsere Prozesse optimieren können.

Wir legen großen Wert auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Wir stellen sicher, dass allen Mitarbeitenden ein gefahrenfreier Arbeitsplatz zur Verfügung steht, und fördern Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung unserer Mitarbeitenden.

Wir begegnen einander am Arbeitsplatz mit Respekt und auf Augenhöhe. Jegliche Formen von Belästigungen, sei es durch Äußerungen, sexuelle Annäherungsversuche oder Verbreitung von unangemessenen Fotos, Videos oder ähnlichem ist strikt

untersagt. Die Androhung oder Anwendung psychischer oder physischer Gewalt ist selbstverständlich ohne jede Einschränkung verboten.

Gleiches gilt im Kontakt mit unseren Kunden und Geschäftspartnern, die maßgebliche Bedeutung für den Erfolg unserer Unternehmen haben. Hinsichtlich unserer Kunden ist es unser besonderes Bestreben, diese unter Berücksichtigung ihrer individuellen Bedürfnisse und Situation professionell, mit der nötigen Sensibilität und größtmöglicher Empathie zu beraten und zu versorgen.

Beispiel

Frage Sie sind Mitarbeiter im Lager der awelando Gruppe. Ein Kollege in der Warenannahme wird regelmäßig von einem anderen Kollegen als „Kümmeltürke“ oder „Hackfresse“ beschimpft. Es ist offensichtlich, dass der betreffende Mitarbeiter dies nicht lustig findet und sich unwohl fühlt. Sie sagen in den meisten Fällen nichts – fühlen sich mit einer solchen Arbeitsatmosphäre aber auch nicht gut. Wie verhalten Sie sich?

Haltung Das Verhalten des Mitarbeiters ist nicht akzeptabel und kann nicht geduldet werden. Der Arbeitsplatz muss frei von gezielter Anfeindung, Schikanierung oder Diskriminierung sein, damit sich jeder bestmöglich entwickeln kann und hervorragende Leistungen erbracht werden. Sprechen Sie daher die Personen, die den Mitarbeiter schikaniert an und sagen Sie, dass Sie ihr Verhalten nicht witzig finden. Kontaktieren Sie einen Vorgesetzten und/oder den Compliance-Verantwortlichen und besprechen Sie den Fall mit diesem.

11. Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion

Unsere Mitarbeitenden sind ein wesentlicher Faktor für unseren Erfolg. In unseren Unternehmen arbeiten die unterschiedlichsten Mitarbeitenden zusammen. Diese Vielfalt ist ein Gewinn. Wir sehen das als eine unserer Stärken an.

Wir respektieren unterschiedliche kulturelle und ethnische Hintergründe und verpflichten uns, alle Mitarbeitenden, Bewerber, Kunden und Geschäftspartner gleich zu behandeln, unabhängig von Rasse, Geschlecht, Alter, Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Nationalität, sexueller Ausrichtung, Geschlechtsidentität oder Religion. Wir tolerieren kein Verhalten, das einen unserer Mitarbeitenden oder sonst eine andere Person aufgrund eines der vorgenannten Merkmale herabsetzt, beleidigt oder einschüchtert. Bei der Entwicklung unserer Mitarbeitenden kommt es allein auf die individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen an.

Wir sind bestrebt, die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung zu fördern. Auch bei der Auswahl unserer Geschäftspartner versuchen wir in geeigneten Fällen, Angebote für Menschen mit Behinderung, wie bspw. Behindertenwerkstätten, besonders zu berücksichtigen.

Beispiel

Frage	Sie sind Mitarbeiterin für das Personalwesen und bekommen mit, dass eine Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund bei neuen Aufgaben mit Entwicklungspotenzial regelmäßig übergangen wird. Sie ist eine fleißige und fähige Kollegin und auch schon länger als andere im Unternehmen beschäftigt. Die Abteilungsleitung ist jedoch der Meinung, dass zunächst deutschen Mitarbeitern solche Aufgaben anzutragen sind. Wenn sich niemand findet, kann auch die Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund zum Zuge kommen. Wie verhalten Sie sich?
Haltung	Das Verhalten ist inakzeptabel und verstößt gegen den Verhaltenskodex. Kontaktieren Sie einen Vorgesetzten und/oder den Compliance-Verantwortlichen und besprechen Sie den Fall. Der Vorgang wird aufgeklärt.

12. Menschenrechte

Wir sind der festen Überzeugung, dass Menschenrechte immer und überall uneingeschränkt Beachtung finden müssen. Dies gilt zum einen im Hinblick auf die Herstellung der Produkte, mit denen wir unsere Kunden versorgen. Wir tolerieren unter keinen Umständen Kinderarbeit oder den Einsatz von Arbeitskräften unter unwürdigen oder gesundheitsgefährdenden Bedingungen. Zum anderen gilt auch hinsichtlich unserer Kunden, dass unabhängig vom Alter, des Gesundheitszustands oder der Fähigkeit, für sich selbst sorgen zu können, deren Würde und Recht auf Zugang zur Versorgung mit Gesundheitsprodukten zu keinem Zeitpunkt beeinträchtigt oder beschränkt werden darf.

Beispiel

Frage	Sie sind Mitarbeiter in der Logistik und erfahren über den „Flurfunk“, dass ein Lieferant der awelando Gruppe Geflüchtete „schwarz“ und weit unter dem Mindestlohn beschäftigt. Wie verhalten Sie sich?
Haltung	Sie sind wachsam gegenüber Menschenrechtsverletzungen, die in Ihrem Umfeld passieren und sorgen dafür, dass Verletzungen verhindert oder abgestellt werden. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten und/oder die Compliance-Abteilung. Die Geschäftsbeziehung zu diesem Kooperationspartner ist einer Prüfung zu unterziehen und möglicherweise zu beenden.

13. Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Wir sind bestrebt, die Beeinträchtigung von Umwelt und Klima durch unsere Geschäftstätigkeit möglichst gering zu halten. Alle Angehörigen der awelando Gruppe sind aufgefordert, aktiv im Rahmen ihrer Tätigkeit darauf hinzuwirken. Unser Bestreben ist es, wo es möglich ist, ressourcenschonende Prozesse und Produkte einzusetzen. Wir unterstützen Projekte, die dem Umweltschutz dienen.

Beispiel

Frage	Ihnen fällt auf, dass ein Kollege in seinem Büro nach Dienstschluss permanent das Licht brennen lässt. Was machen Sie?
Haltung	Gut, dass Sie aufmerksam sind. Machen Sie gerne für Ihren Kollegen das Licht aus und sprechen Sie ihn bei Gelegenheit in geeigneter Form darauf an.

14. Hinweise auf Verstöße gegen den Kodex

Die Einhaltung des Verhaltenskodex ist für die awelando Gruppe von erheblicher Bedeutung. Wenn Sie daher unangemessenes oder illegales Verhalten oder sonstige Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex beobachten, erwarten wir, dass Sie uns dies melden. Nur wenn wir wissen, dass es zu einem solchen Verhalten kommt, sind wir in der Lage, gegenzusteuern und weitere Verstöße für die Zukunft zu verhindern. Wir werden jedem Hinweis sorgfältig nachgehen. Ihre Meldung dient daher sowohl dem Schutz der Unternehmen als auch aller Mitarbeitenden der awelando Gruppe sowie gegebenenfalls dem Schutz unserer Kunden und Geschäftspartner. Auch wenn Sie nicht ganz sicher sind, ob ein beobachtetes Verhalten einen Verstoß darstellt, sollten Sie einen entsprechenden Hinweis erteilen. Die Meldung eines selbst begangenen Verstoßes und die Unterstützung bei dessen Aufklärung und einer etwaigen Schadenswiedergutmachung kann positive Berücksichtigung im Rahmen drohender rechtlicher Konsequenzen finden.

Erster Ansprechpartner für eine Meldung ist stets Ihre Führungskraft bzw. Ihr Vorgesetzter. Sollte ein Gespräch mit Ihrer Führungskraft bzw. Ihrem Vorgesetzten nicht möglich sein oder sollten Sie lieber mit einer anderen Person sprechen wollen, können Sie sich auch an den für Compliance-Fragen verantwortlichen Mitarbeitenden der awelando Gruppe wenden. Diesen erreichen Sie unter compliance@awelando.de.

Hinweise über Verstöße gegen den Verhaltenskodex können zudem im Rahmen unseres Hinweisgebersystems abgegeben werden. Hierzu haben wir die digitale Hinweisgeber-Lösung von Legaltegrity eingeführt, die sowohl eine Telefon-Hotline als auch eine Web-Lösung beinhaltet. Eingehende Meldungen können nur durch von der awelando Gruppe beauftragte Personen eingesehen werden. Es erfolgt zudem eine externe Vorabprüfung durch einen externen Ombutsservice. Auf den folgenden Wegen können Sie Hinweise abgeben:

Link zum Melde-Portal:

<https://app.whistle-report.com/report/fb262cc3-48ac-4f1e-a205-a24f63629fb2>



Gerne die Meldung auch über den telefonischen Kanal dieses Meldekanals abgeben:

Mo. - Fr.: 09:00 - 17:00

Aus Deutschland: +49 800 3800 999

Aus dem Ausland: +49 69 99998839

Im Rahmen des Hinweisgebersystems ist auch eine anonyme Hinweisabgabe möglich.

Solange Sie nach bestem Wissen und Gewissen handeln, brauchen Sie nicht besorgt sein, dass Ihnen durch die Meldung eines Verdachts oder eines Hinweises Repressalien drohen. Bereits das Androhen von Repressionen in diesen Fällen stellt einen Verstoß gegen den Kodex dar und wird entsprechend arbeitsrechtlich sanktioniert.

15. Folgen bei Verstößen gegen den Kodex

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können erhebliche rechtliche Konsequenzen, wie etwa Bußgelder oder finanzielle Schäden wie Schadensersatzzahlungen zu Lasten der

awelando Gruppe nach sich ziehen. Darüber hinaus sind derartige Verstöße häufig schädlich für die Reputation des Unternehmens und können einen langfristigen Vertrauensverlust bei Kunden und Geschäftspartnern nach sich ziehen.

Die awelando Gruppe toleriert keine Verstöße gegen den Verhaltenskodex. Verstöße können in Abhängigkeit von ihrer Schwere zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Zudem können der im jeweiligen Einzelfall handelnden Person unter Umständen erhebliche Sanktionen in Form von Geld- oder Freiheitsstrafen sowie die Geltendmachung zivilrechtlicher Ansprüche gegen sie drohen.

16. Ansprechpartner

Sofern Rückfragen zu dem Verhaltenskodex, seinen Regelungen oder seiner konkreten Anwendung im Einzelfall bestehen, können sich Mitarbeitende stets an ihren direkten Vorgesetzten wenden. Daneben besteht stets die Möglichkeit, sich an den für Compliance-Fragen zuständigen Mitarbeitenden innerhalb der awelando Gruppe zu wenden. Diesen erreichen Sie unter compliance@awelando.de.

Stand: März 2026