DESITIN ARZNEIMITTEL GMBH
Weg beim Jäger 214
22335 Hamburg
www.desitin.de

VERHALTENSKODEX

DESITIN ARZNEIMITTEL GMBH

INHALT

Aus Gründen der einfachen Lesbarkeit wird auf die geschlechtsneutralen Differenzierungen, zum Beispiel Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter.

Vorwort 05
Präambel 06
Begriffe und Abkürzungen 07
Anleitung zur Kodexeinhaltung 08
Unsere Mitarbeiter 10
Unsere Produkte 14
Compliance (intern) 16
Compliance (national) 22
Compliance (international) 26
Umwelt und Nachhaltigkeit 28
Geheimhaltung und Privatsphäre 30
Moderne Kommunikation und ihre Grenzen 32
Ethik- und Compliance-Standards für Lieferanten 34

VORWORT

LIEBE DESITINER,

brauchen wir überhaupt einen Verhaltenskodex?

Wir bestechen doch nicht oder lassen uns bestechen, schon gar nicht betrügen wir oder akzeptieren Diskriminierung oder Umweltvergehen. Im Gegenteil: Wir verfügen über ein gefestigtes gemeinsames Wertesystem und verhalten uns gesetzeskonform und anständig im Umgang mit all unseren Partnern und untereinander.

Und gerade daher ist es so wichtig, dass wir diese Werte für uns als interne Richtschnur zusammenfassen, aber auch nach außen selbstbewusst dokumentieren. Wir legen auch bei unseren geschäftlichen Verbindungen Wert darauf, mit Partnern zu arbeiten, die diese Werte teilen.

Wir ermutigen Sie alle, von dieser unserer Wertewelt möglicherweise abweichende Verhaltensweisen und/oder Vorgänge bekannt zu machen und einer Klärung zuzuführen. Einzelheiten zum Vorgehen regelt dieser Kodex. Nur so halten und festigen wir das ethische Fundament, auf dem unser gemeinsames Unternehmen fußt. Es stellt einen wesentlichen, wenn nicht den entscheidenden Faktor für eine erfolgreiche gemeinsame Zukunft dar.

Daher bitten wir Sie alle, unseren Verhaltenskodex zu lesen und vor allen Dingen sich zu Herzen zu nehmen. Zögern Sie nicht, auch Unsicherheiten bezüglich des Verständnisses anzusprechen oder auf notwendige Ergänzungen hinzuweisen. Gestalten Sie diesen Kodex mit uns für die Zukunft als lebendes Dokument und Bindeglied im Unternehmen.

In diesem Sinne

Ihre Geschäftsführung
Philipp Bloching & Oliver Christoph

PRÄAMBEL

VERPFLICHTUNG ZU ETHIK UND COMPLIANCE

Wir verpflichten uns, unserer Verantwortung in allen geschäftlichen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Angelegenheiten gerecht zu werden. Wir halten Gesetze, Bestimmungen und ethische Standards der Länder ein, in denen wir tätig sind oder tätig werden.

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir gehen offen und sozial verantwortlich mit Mitarbeitern, Kollegen und Geschäftspartnern um. Wir achten Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards.

Der verantwortungsvolle Umgang mit unserer Natur und Umwelt ist uns wichtig und bestimmt unser Handeln.

Wir stehen für den verantwortungsvollen, transparenten Umgang mit Zuwendungen aller Art und für die Einhaltung des Datenschutzes ein.

Dieser Verhaltenskodex dokumentiert, dass wir unseren gesellschaftlichen Aufgaben gerecht werden wollen.

Wir verpflichten uns zu seiner Einhaltung. Wir verpflichten unsere Geschäftspartner zu seiner Einhaltung.

Dieser Verhaltenskodex unterstützt uns nicht nur bei seiner Einhaltung, sondern schützt unsere Geschäftspartner und uns vor disziplinarischen und juristischen Maßnahmen.

BEGRIFFE UND ABKÜRZUNGEN

AKG
Im Januar 2008 hat der Verein „Arzneimittel und Kooperation im Gesundheitswesen" (AKG e. V.) seine Arbeit in Berlin aufgenommen. In dieser Einrichtung der freiwilligen Selbstkontrolle haben sich pharmazeutische Unternehmen, die ihren Sitz in Deutschland haben, zusammengeschlossen, um durch Information, Beratung und Schulung Gesetzesverstöße zu vermeiden. Das Motto des Vereins lautet daher: Prävention vor Sanktion.

Angehörige der Fachkreise
Angehörige der Fachkreise im Sinne dieses Kodex sind Angehörige des Heilgewerbes, Einrichtungen, die der Gesundheit von Menschen dienen, oder sonstige Personen, soweit sie mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln erlaubterweise Handel treiben oder sie in Ausübung ihres Berufes anwenden.

Bestechung
Bestechung begeht, wer einem Amtsträger (z. B. einem Wahlamtsinhaber, einem Beamten, einem Angestellten im öffentlichen Dienst), einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten, einem Soldaten der Bundeswehr, einem Angestellten und (seit 1. Juni 2016) einem Angehörigen der Fachkreise als Gegenleistung dafür, dass er eine Amtshandlung vorgenommen hat oder künftig vornehmen wird, einen unlauteren Vorteil für ihn oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt.

Bestechlichkeit
Bestechlichkeit ist die spiegelbildliche Tat auf der Nehmerseite, wenn Bestechung der aktive Teil einer Straftat ist.

Compliance
Compliance bedeutet die Einhaltung von Gesetzen, unternehmensinternen Richtlinien und freiwilligen Branchenkodizes.

Ethik
Ethik bedeutet im Sinne des vorliegenden Kodex moralisch einwandfreies Handeln.

GxP
GxP bezeichnet zusammenfassend alle Richtlinien für „gute Arbeitspraxis", die insbesondere in der Medizin, der Pharmazie und der pharmazeutischen Chemie Bedeutung haben. Das „G" steht für „Gute" und das „P" für „Praxis". Das „x" wird durch die jeweilige Abkürzung für den spezifischen Anwendungsbereich ersetzt (Beispiele: GMP = Good Manufacturing Practice, GLP = Good Laboratory Practice).

ANLEITUNG ZUR KODEXEINHALTUNG

Weder kann der vorliegende Kodex alle Situationen vorhersehen, die sich an jedem Tag ergeben, noch jede Frage beantworten, die im Tagesgeschäft auftaucht. Er bleibt daher vielfach abstrakt und setzt auf unser Abstraktionsvermögen („schon wissen, was gemeint ist"), unser Mitdenken und unser Verantwortungsgefühl.

Wo immer möglich, versucht er, Rat zu geben und Hilfestellung zu leisten, verweist auf Vorgesetzte und Kollegen, die besonders verpflichtet sind, bei der Erkennung und Lösung von Problemen zu helfen.

Stehen wir vor ethischen Problemen, stellen wir uns zunächst selbst einige Fragen, die uns helfen, zu einer richtigen Antwort zu kommen:

- Ist mein Handeln juristisch und ethisch einwandfrei?
- Könnte mein Handeln die Patientensicherheit, die Produktsicherheit/-qualität beeinträchtigen oder unserem Ruf schaden?
- Spiegelt mein Handeln unsere Unternehmenskultur wider?
- Entspricht mein Handeln diesem vorliegenden DESITIN-Verhaltenskodex, den Unternehmensrichtlinien und Verfahrensanweisungen?
- Im Marketing, in der Medizin, im Vertrieb: Entspricht mein Handeln darüber hinaus dem AKG-Verhaltenskodex?
- Möchte ich mein Handeln in einer Veröffentlichung – mit meinem Namen versehen – beschrieben sehen?
- Wie würden unsere Kunden, Eigentümer und die Öffentlichkeit mein Handeln beurteilen, würden sie davon erfahren?

Sind wir über eine Situation im Zweifel, scheuen wir uns nie, um Rat zu bitten. Jeder von uns kann in eine Situation kommen, in der es – insbesondere unter Zeitdruck – schwierig ist, über seine Vorgehensweise nachzudenken und sie korrekt festzulegen.

Wir alle sind verpflichtet, geltende Gesetze, den Inhalt des vorliegenden Kodex und der dazugehörigen Richtlinien und Verfahrensanweisungen zu kennen, zu verstehen und einzuhalten. Verstöße können disziplinarische Maßnahmen, in schweren Fällen die fristlose Kündigung, zivil- oder strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen.

Wissen oder erfahren wir von einem Verstoß, der dem Ansehen von DESITIN schaden kann oder strafrechtliche Relevanz hat, melden ihn aber nicht, drohen ebenfalls disziplinarische Maßnahmen.

Es gibt bei DESITIN verschiedene Instanzen, an die wir uns mit der Bitte um Rat und mit der Meldung eines Verstoßes wenden können.

Es sind diese:

- Unsere direkten Vorgesetzten
- In Marketing, Vertrieb, Medizin, Finanzen und Einkauf: unsere Compliance Officers
- Unsere Direktoren
- Unsere Personalabteilung
- Unsere Geschäftsführung
- Konkret benannte verantwortliche Personen und Beauftragte (z. B. Datenschutzbeauftragter, Compliance Coordinator)
- Unsere Vertrauensstelle – Vertrauensanwalt Pro Honore e. V. *bei strafrechtlich relevanten Auffälligkeiten, siehe COMPLIANCE (national)*

Wir alle haben das größte Interesse daran, die Integrität unseres Unternehmens zu wahren.

Geschäftsführung und Führungskräfte sind für uns da und werden auftauchende Fragen beantworten oder ein erkanntes Problem gemeinsam mit uns lösen.

UNSERE MITARBEITER

DYNAMIK UND INNOVATION

Unsere Unternehmenskultur vereint Innovation und Tradition, kurze Kommunikationswege und eine langjährige gewachsene Verantwortung für unsere Mitarbeiter.

Wir agieren heute in einer sich rasch verändernden Branche, in der sich die gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen fortwährend ändern und schwieriger werden.

Um unsere Unternehmensziele zu erreichen und damit unserer Verantwortung auch in Zukunft gerecht werden zu können, sind wir auf leistungsbereite, kreative und innovative Mitarbeiter angewiesen. Wir fördern eine Unternehmenskultur, in der wir unseren Mitarbeitern Vertrauen entgegenbringen, und ermutigen sie, sich und ihre Vorschläge und Ideen einzubringen. Wir wünschen uns Mitarbeiter, die Neuem offen gegenüberstehen, Eigeninitiative zeigen und Verantwortung zu übernehmen bereit sind, querdenken können und die ein kollegialer und respektvoller Umgang zu überdurchschnittlichen Leistungen anspornt.

Diese Eigenschaften sind es, die DESITIN zu einem agilen und flexiblen Unternehmen mit einem hohen Maß an Integrität und Kundenorientierung machen. Und wir wollen immer besser werden!

Uns werden ein zukunftsfähiger Arbeitsplatz, eine angenehme Arbeitsatmosphäre, Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie eine angemessene Vergütung geboten.

VIELFALT

Durch unser kollegiales Arbeitsumfeld und attraktive Arbeitsplätze können wir innovative und kreative Talente anwerben und halten. Wir beachten die Grundsätze der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Personalentscheidungen (z. B. bei Einstellung, Auswahl, Schulung, Beförderung und Vergütung) basieren auf Qualifikation, Erfahrung und anderen arbeitsbezogenen Kriterien.

Wir diskriminieren niemanden aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern einen höflichen, sachlichen, fairen und respektvollen Umgang mit Kollegen und wahren tadellose Umgangsformen gleichfalls gegenüber Ärzten, Apothekern, Patienten, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern.

LÖHNE UND NEBENLEISTUNGEN

Wir bieten faire Arbeitsbedingungen. Diese umfassen Arbeitnehmerrechte wie eine angemessene Bezahlung, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und sichere Arbeitsbedingungen. Wir halten die geltenden Gesetze in Bezug auf Arbeitslöhne, Zusatzleistungen und Arbeitszeit ein.

Wir zahlen mindestens den gesetzlich festgelegten Mindestlohn und Nebenleistungen, wie sie in den Ländern festgelegt sind, in denen wir arbeiten.

Löhne werden per Überweisung gezahlt. Ausnahmen hiervon kann es in bestimmten Ländern und Fällen geben. Löhne werden bei uns monatlich gezahlt. Lohnabzüge aus disziplinarischen Gründen wenden wir nicht an.

Außergewöhnliche, eigeninitiierte Leistungen, die über die Anforderungen der Stellenbeschreibung hinausgehen, werden zusätzlich honoriert, wenn dies der Unternehmenserfolg zulässt.

SICHERHEIT UND GESUNDER ARBEITSPLATZ

Wir verpflichten uns, ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir stellen unseren Beschäftigten eine sichere Arbeitsumgebung bereit, die den geltenden Gesetzen und Bestimmungen zum Gesundheitsschutz sowie den Arbeitsschutzvorschriften und internationalen Standards entspricht.

Wir sind bestrebt, das Arbeitsumfeld und unsere Arbeitsbedingungen fortzuentwickeln, zu verbessern und neuen Entwicklungen anzupassen.

Wir entwickeln unser Arbeitsschutzmanagementsystem (AS-System) kontinuierlich weiter. Es regelt Verantwortlichkeiten, Aufgaben, Rechte sowie Pflichten. Wir halten damit regionale und nationale Vorgaben ein.

GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ

Wir analysieren regelmäßig die Arbeitsumgebung, um mögliche physikalische, chemische und biologische Gefahren zu identifizieren und um uns davor zu schützen. Gleiches gilt für Gesundheits- und Arbeitssicherheitsrisiken.

GEFAHRENHINWEISE UND -SCHULUNGEN

Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeiter ausreichend geschult werden und die Arbeitsanforderungen in ihren Zuständigkeitsbereichen erfüllen.

Uns werden zu unserem Schutz Sicherheitshinweise auf mögliche Risiken am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Dies beinhaltet Sicherheitshinweise zu verwendeten Gefahrstoffen: Chemikalien, Arzneimitteln, Wirkstoffen, Zwischenerzeugnissen.

ARBEITSZEIT

Die gesetzlich geregelte Arbeitszeit wird von uns eingehalten.

MENSCHENRECHTE

Wir achten und halten internationale Menschenrechtsstandards ein, insbesondere die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR).

MEINUNGS-, REDE- UND VERSAMMLUNGSFREIHEIT

Uns werden Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmungsrechte in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Bestimmungen gewährt.

UNSERE PRODUKTE

PRODUKTSICHERHEIT UND PRODUKTQUALITÄT

Patientensicherheit hat für uns höchste Priorität. Daher werden wir über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte im Rahmen unserer Forschungs-, Entwicklungs-, Fertigungs-, Lagerhaltungs- und Vertriebsaktivitäten bis zur Produkteinstellung alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten. Wir werden stets unseren internen Richtlinien und Standardarbeits- und Verfahrensanweisungen zum Schutz der Patientensicherheit und zur Sicherstellung der geforderten Produktqualität folgen.

Wir wenden nur anerkannte Wissenschafts- und Qualitätsmanagementprinzipien an und halten uns an alle geltenden Gesetze in Bezug auf gute Geschäftspraktiken, die den Standards der pharmazeutischen Industrie entsprechen.

Zur kontinuierlichen Sicherstellung der Verfügbarkeit und des erforderlichen Maßes an Sicherheit, Qualität und Effizienz unserer Arzneimittel haben wir ein pharmazeutisches Qualitätssicherungssystem entsprechend den Vorgaben des EU-GMP-Leitfadens etabliert und dessen Grundprinzipien einer guten Herstellungspraxis (Good Manufacturing Practice) im Qualitätsmanagement-Handbuch festgelegt. Die Befolgung dieser GxP-Prinzipien ist für alle Mitarbeiter des Unternehmens verpflichtend.

Auch von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten erwarten wir die Etablierung anerkannter Verfahren des Qualitätsmanagements und die Einhaltung angemessener GxP-Prinzipien zur Sicherstellung unserer Qualitätsanforderungen.

Wir stehen einer Überprüfung unserer Betriebsstätten durch Geschäftspartner und internationale Gesundheits- und Überwachungsbehörden offen gegenüber und sind auf eine langjährige erfolgreiche Audit-Historie stolz.

Wir verwenden größte Sorgfalt auf die genaue und gewissenhafte Beschreibung der Indikationen und Nebenwirkungen unserer Arzneimittel, um den Entscheidungsträgern im Gesundheitswesen die Möglichkeit zu geben, ihre Nutzen-Risiko-Analyse auf der Basis optimaler Informationen zu treffen, und um die Patienten bestmöglich aufzuklären.

Wir verpflichten uns zur zeitgerechten Untersuchung, Bewertung und Bearbeitung von Qualitäts- und Leistungsabweichungen im Zusammenhang mit der Produktqualität und -sicherheit. Unser Einsatz für die öffentliche Gesundheit bedeutet auch, dass wir Produktbeanstandungen ernst nehmen und diese unverzüglich und sorgfältig melden und bearbeiten. Dies schließt die verantwortungsvolle Reaktion auf alle Hinweise über unerwünschte Arzneimittelwirkungen ein.

Gemäß den internen Richtlinien unseres Unternehmens melden wir alle potenziellen unerwünschten Arzneimittelwirkungen unverzüglich der verantwortlichen Person für Pharmakovigilanz.

Soweit sich hier neue Erkenntnisse oder Anhaltspunkte ergeben, unternehmen wir alle der Patientensicherheit dienenden Schritte und arbeiten eng mit den zuständigen Behörden zusammen.

Bei der Erforschung und Weiterentwicklung unserer Produkte halten wir uns an die Regelungen der GCP (Good Clinical Practice). Unser Handeln berücksichtigt alle Regelungen der Deklaration von Helsinki. Wir prüfen für jedes Forschungsvorhaben, ob die angestrebten Forschungsziele nicht auch durch risikoärmere Forschung erreichbar sind, ob die Risiken im Verhältnis zu den Chancen vertretbar sind, und richten unser Vorgehen danach aus.

COMPLIANCE (INTERN)

EHRLICHKEIT

Ehrlichkeit ist ein wesentlicher, nicht verhandelbarer Bestandteil unseres professionellen Verhaltens.

Wir haben dem Unternehmen gegenüber die Verpflichtung, seine Geschäftsziele überall und mit all unserem Können und Engagement zu erreichen. Wir dürfen keine Geschäftsmöglichkeit für uns oder Dritte nutzen, die sich durch Firmeninformationen ergeben könnte, von denen wir Kenntnis erhalten oder haben. Unsere Position bei DESITIN dürfen wir nicht nutzen, um persönlichen Vorteil daraus zu ziehen.

Interessenkonflikte, die sich immer und überall ergeben können, müssen wir vermeiden. Unter Interessenkonflikten versteht man das Risiko, dass zur Erzielung eines Vorteils persönliche Interessen über Firmeninteressen gestellt werden.

Daher setzen wir alles daran, die Interessen von DESITIN und unsere privaten Interessen strikt zu trennen. Dies betrifft Geschäftspartner, die uns beliefern, wie auch Geschäftspartner, die wir beliefern. Jede unserer Handlungen oder Entscheidungen hat unabhängig von persönlichen Vorteilen und sachfremden Erwägungen zu erfolgen. Dies gilt ausnahmslos.

BETRUG

Wir bestehen darauf, dass es bei DESITIN keinen Betrug gibt. Auch Täuschung, Diebstahl, Irreführung oder Verschweigen/Unterlassen sind verboten.

Beispiele:

- Unterschlagung von Vermögenswerten oder Missbrauch von Firmeneigentum
- Falsche Spesenabrechnungen
- Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen
- Erhöhung des Umsatzes durch den Versand von Beständen, von denen bekannt ist, dass sie fehlerhaft sind
- Vorsätzliche Aufnahme von Bilanzabschlüssen, die nicht korrekt sind und nicht den ordnungsgemäßen Rechnungslegungsgrundsätzen entsprechen

Uns allen muss klar sein, welche Folgen die aufgeführten Handlungsweisen haben: Sie unterliegen strengen disziplinarischen Maßnahmen und, in schweren Fällen, einer strafrechtlichen Verfolgung.

GESCHENKANNAHME

Grundsätzlich gilt, dass uns die Annahme von Geschenken – mit Ausnahme von geringwertigen Büroartikeln – verboten ist. Über dieses Verbot sollten wir unsere Kunden/Lieferanten/Dienstleister informieren, sodass uns Geschenke von vornherein nicht gemacht werden.

Erhalten wir dennoch ein Geschenk, ist vom Empfänger das Formular „Empfang von Zuwendungen" vollständig auszufüllen und der Geschäftsführung oder der Leitung Personal unverzüglich zu übergeben. Daraufhin erhalten wir eine verbindliche Rückmeldung, wie mit dem Geschenk zu verfahren ist. Falls das Geschenk nicht in unser Eigentum übergehen darf, wird uns dies mitgeteilt und die Gründe werden erläutert.

Die Annahme von Geldzahlungen ist uns ausnahmslos verboten.

GESCHENKE AN GESCHÄFTSPARTNER

Geschenke von uns an Geschäftspartner sind nur aus „besonderem Anlass" möglich, wobei aber der besondere Anlass bei diesem Personenkreis weiter gefasst sein darf als bei Angehörigen der Fachkreise. Sie sollen aber auch hier die Grenze von € 35,– (inkl. USt.) nicht übersteigen.

Geschenke im Wert von € 35,– bis € 50,– (inkl. USt.) sind in Ausnahmefällen möglich, müssen jedoch vorab von der Geschäftsführung genehmigt werden.

Geschenke an Angehörige der Fachkreise: Siehe COMPLIANCE (national).

INTERESSENKONFLIKTE MIT LIEFERANTEN

Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten dürfen wir nur auf der Basis von objektiven Kriterien anbahnen, einleiten und fortsetzen. Bestehende Geschäftsbeziehungen dürfen nicht durch individuelle Interessen oder persönliche materielle oder immaterielle Vorteile beeinflusst werden.

Persönliche materielle oder immaterielle Vorteile (Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen) als Gegenleistung für eine bevorzugte Behandlung von Geschäftspartnern dürfen uns weder angeboten, versprochen, gewährt oder zugelassen noch verlangt oder angenommen werden. DESITIN erwartet von uns, dass wir den Vorgesetzten oder die Geschäftsführung über jegliche Vorteile und Vergünstigungen, die uns in Aussicht gestellt oder versprochen werden, unterrichten.

INTERESSENKONFLIKTE MIT ANGESTELLTEN, BEAMTEN UND ÖFFENTLICHEN FUNKTIONSTRÄGERN

Beamten, Angestellten in Unternehmen, Angestellten des öffentlichen Dienstes und Angehörigen der Fachkreise gewähren wir keine unmittelbaren oder mittelbaren persönlichen Vergünstigungen, um hierdurch eine bevorzugte Behandlung von DESITIN zu erzielen. Selbst die Andeutung oder Ankündigung unterlassen wir strikt.

VERBOT VON BELÄSTIGUNGEN

Belästigung ist nicht nur ein schwerwiegender Verstoß gegen diesen Kodex, sondern auch eine Verhaltensweise, die unter dem Begriff „Nachstellung“ eine Straftat ist (§ 238 StGB).

Belästigung kann vieles sein: Es geht von Aufforderungen oder Andeutungen sexueller Art bis hin zu Situationen, in denen verletzendes Verhalten zu einem feindlichen Arbeitsumfeld führt. Dazu gehören Beleidigungen, unangemessene, verletzende Witze, Gesten oder Verunglimpfungen, verbale und nicht verbale Drohungen, Missbrauch und Einschüchterungen, Spott oder Nötigung.

Wir respektieren und verteidigen die Würde eines jeden Menschen und unsere Unterschiede. Es ist wichtig, dass wir melden, wenn wir Opfer oder Zeuge von Belästigung am Arbeitsplatz oder auf dienstlichen Veranstaltungen werden.

Wir alle sind dafür verantwortlich, dass bei uns ein derartiges Verhalten nicht toleriert wird. Wird es an den Tag gelegt, wird es streng geahndet.

KEINE VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern, die gutgläubig Rat suchen, Bedenken äußern, Fehlverhalten melden oder Informationen in einem Untersuchungsverfahren liefern, sind bei DESITIN streng verboten.

BESCHWERDEN

Mit einer dienstlichen Beschwerde wenden wir uns an unseren direkten Vorgesetzten oder die Personalabteilung. Sie sind für die Entgegennahme und Behandlung von Beschwerden zuständig. Die Beschwerde formulieren wir fair und sachlich, ohne zu verletzen.

Richtet sich die Beschwerde gegen den direkten Vorgesetzten, ist der nächsthöhere Vorgesetzte unser Ansprechpartner.

Zur Unterstützung oder Vermittlung bei einer Beschwerde kann ein Mitglied des Betriebsrats hinzugezogen werden.

Wir können unsere Beschwerde auch unmittelbar beim Betriebsrat einlegen, der in diesem Fall verpflichtet ist, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken, sofern er die Beschwerde für berechtigt hält.

Die Geschäftsführung versichert: Wer bei DESITIN eine Beschwerde vorträgt, hat mit keinerlei Nachteilen zu rechnen. Es besteht für Sie allerdings kein Schutz, wenn Sie gesetzliche Bestimmungen verletzen.

Üben wir, ungeachtet unserer Position, Vergeltung an einem Mitarbeiter, der wahrheitsgemäß und in gutem Glauben einen Verstoß gemeldet hat, wird dies streng geahndet.

VERBOT VON DROGEN UND ALKOHOL

Drogenmissbrauch stellt eine ernsthafte Gefahr für unsere Sicherheit und Gesundheit dar; ferner gefährdet er die Produktivität von DESITIN.

Es ist uns daher verboten, am Arbeitsplatz oder auf dem Betriebsgelände illegale Drogen zu besitzen oder einzunehmen oder legale Drogen (z. B. Medikamente) zu missbrauchen bzw. die Arbeit unter dem Einfluss von illegalen Drogen oder Alkohol anzutreten. Grundsätzlich dürfen wir angetrunken das Betriebsgelände nicht betreten. Alkoholkonsum ist auf dem gesamten Betriebsgelände verboten; dies gilt auch für die Pausen.

Hiervon nicht erfasst ist die Einnahme verschriebener Medikamente, die ggf. Alkohol enthalten.

Andere Ausnahmen bedürfen der Genehmigung durch die Geschäftsführung und können ausnahmsweise gestattet werden, zum Beispiel für eine betriebliche Veranstaltung. Werden auf einer Veranstaltung alkoholische Getränke ausgeschenkt, wahren wir unsere persönliche Integrität durch moderaten Genuss.

UMGANG UND KOOPERATION MIT BEHÖRDEN

Eine gute Zusammenarbeit streben wir auch mit Behörden an. Wir werden mit ihnen auf der Grundlage des geltenden Rechts vertrauensvoll zusammenarbeiten. Daher leisten wir allen rechtmäßigen Anordnungen staatlicher Behörden Folge, wobei wir zugleich die gesetzlichen Rechte von DESITIN wahrnehmen.

Im Rahmen einer behördlichen Untersuchung können Behördenvertreter oder Amtsträger spezifische Anfragen an DESITIN richten. Alle für DESITIN tätigen Personen, die mit behördlichen Anfragen (insbesondere von Strafverfolgungs- und Aufsichtsbehörden) oder Ermittlungshandlungen konfrontiert werden, müssen unverzüglich die Geschäftsführung einschalten, sich kooperativ verhalten und die einschlägigen internen Regelungen beachten.

POLITISCHE AKTIVITÄTEN

Parteipolitisch aktiv können wir ausschließlich privat werden. Ein Engagement oder eine Unterstützung politischer Parteien – auch in Form einer Spende oder von Beiträgen – im Namen von DESITIN müssen wir uns immer von der Geschäftsführung genehmigen lassen. Dies gilt auch für jegliche Organisation politischer Veranstaltungen auf dem Betriebsgelände oder in den Geschäftsräumen von DESITIN.

Gesundheitspolitisch setzt sich DESITIN für das Recht der Patienten auf Therapiefreiheit und individuell bestmögliche Arzneimittelversorgung ein. Wir fordern faire Rahmenbedingungen für mittelständische Pharmaunternehmen in Europa.

NEPOTISMUS („VETTERNWIRTSCHAFT“)

Es ist uns allen untersagt, für DESITIN ohne vorherige Zustimmung des Vorgesetzten Aufträge an Familienmitglieder oder sonstige nahestehende Personen (Freunde, gute Bekannte) zu vergeben. Soweit auch der Vorgesetzte nicht frei von derartigen Bindungen ist, entscheidet die Geschäftsführung.

COMPLIANCE (NATIONAL)

FAIRNESS

Wir streben nach fairem und ehrlichem Wettbewerb. Wettbewerbsvorteile und Umsatzziele sind durch Innovationen, Preis und Qualität unserer Produkte sowie durch unser Verantwortungsbewusstsein, unseren Fleiß und unser Engagement zu erreichen, niemals durch unlautere Wettbewerbspraktiken: Wir tolerieren weder Bestechung noch Bestechlichkeit.

UMGANG UND KOOPERATION MIT ANGEHÖRIGEN DER FACHKREISE

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Gesetze, Vorschriften und Branchen-Kodizes bei der Zusammenarbeit mit Angehörigen der Fachkreise.

Angehörige der Fachkreise im Sinne dieses Kodex sind Angehörige der Heilberufe oder des Heilgewerbes, Einrichtungen, die der Gesundheit von Menschen dienen, oder sonstige Personen, soweit sie mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln erlaubterweise Handel treiben oder sie in Ausübung ihres Berufes anwenden.

Die Zusammenarbeit mit ihnen unterliegt vielen Gesetzen und Vorschriften, die wir kennen und denen wir strikt folgen müssen.

Wir werden keinem Angehörigen der Fachkreise einen Vorteil anbieten, versprechen oder gewähren, um bei der Verschreibung und dem Bezug unserer Produkte unlauter bevorzugt zu werden.

Ein Verstoß hiergegen wird seit dem 1. Juni 2016 mit einer Haftstrafe von bis zu drei Jahren oder einer Geldstrafe bestraft (§§ 299 a/b, §§ 333 ff. StGB).

Um unsere Ansprüche an unser Verhalten zu dokumentieren, ist DESITIN 2008 dem AKG e. V. (Berlin) beigetreten und hat sich damit zur Einhaltung des AKG-Verhaltenskodex schriftlich verpflichtet.

Der Verein verfolgt den Zweck, das Vertrauen in die Lauterkeit und die Glaubwürdigkeit der pharmazeutischen Industrie nachhaltig zu stärken, indem er als Einrichtung der Selbstkontrolle ein transparentes, faires und getreues Unternehmensverhalten, insbesondere im Bereich des Marketings, unterstützt und sicherstellt. Hierbei stehen vor allem die Informationen über verschreibungspflichtige Arzneimittel und ihre Anwendungsmöglichkeiten, die Inhalte und Methoden der Werbung für verschreibungspflichtige Arzneimittel sowie die Kooperationen der Unternehmen mit Angehörigen der Fachkreise im Mittelpunkt.

Weitere Informationen finden wir auf der Internetseite des AKG: www.ak-gesundheitswesen.de

Uns steht im Marketing und Vertrieb mit dem AKG-Leitfaden ein leicht verständliches Handbuch zur Verfügung, das auf wesentliche Fragen des Tagesgeschäfts Antworten gibt.

Unsere Compliance Officers und der Compliance Coordinator beschäftigen sich mit dem Kodex und sich daraus ergebenden Fragestellungen besonders intensiv und stehen uns in den Bereichen Marketing, Vertrieb, Medizin, Finanzen und Einkauf beratend zur Seite.

Für schwierige Fragen, die wir nicht beantworten können, stehen uns zudem die Juristen der AKG-Geschäftsstelle in Berlin zur Verfügung, die über den Compliance Coordinator eingeschaltet werden können.

GESCHENKE AN ANGEHÖRIGE DER FACHKREISE

Ein Geschenk von uns an einen Angehörigen der Fachkreise ist nur in sehr begrenztem Maße zulässig: Als Werbegabe (das Heilmittelwerbegesetz nennt sie in §7 eine „geringwertige Kleinigkeit") darf sie max. €5,00 (inkl. USt.) kosten. Zu „besonderen Anlässen" darf ein Geschenk nicht mehr als €35,00 (inkl. USt.) kosten. Ein besonderer Anlass kann ein runder Geburtstag, die Ernennung zum Chefarzt oder Oberarzt oder der Eintritt ins Rentenalter sein. Kirchliche Feiertage (Ostern und Weihnachten) gelten im vorliegenden Sinne nicht als besonderer Anlass.

INTERESSENKONFLIKTE IM RAHMEN VON GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN ZU ANGEHÖRIGEN DER FACHKREISE

Die im vorangegangenen Abschnitt erläuterten Vorschriften gelten auch für unsere Beziehungen zu Angehörigen der Fachkreise.

Darüber hinaus gilt der AKG-Verhaltenskodex, insbesondere die Ausführungen

- zur Einladung zu Arbeitsessen
- zu Bewirtungen innerhalb von Veranstaltungen
- zum Verbot, Begleitpersonen zu bewirten
- zu Geschenken

Alle Vorschriften des AKG-Verhaltenskodex, die im AKG-Leitfaden ausführlich und verständlich erläutert werden, halten wir ein.

VERTRAUENSSTELLE – VERTRAUENSANWALT

Strafrechtlich relevante Auffälligkeiten melden wir der Geschäftsführung, unserem direkten Vorgesetzten oder der Personalabteilung.

Darüber hinaus steht uns für strafrechtlich relevante Auffälligkeiten die Vertrauensstelle unseres Unternehmens zur Verfügung, die mit einem Vertrauensanwalt besetzt ist. Dies ist derzeit Herr Dr. jur. Malte Passarge.

Wir erreichen ihn über:
Pro Honore e. V.
Große Johannisstraße 19
20457 Hamburg
Telefon: 040 41425511-0
E-Mail: passarge@pro-honore.de

Der Homepage www.pro-honore.de können Sie unter dem Schlagwort „Vertrauensstelle" weitere Informationen entnehmen.

Wir können ihn bitten, unsere Meldung anonym entgegenzunehmen. Er unterliegt dann der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht.

In allen Fällen wird Herr Dr. Passarge unsere Meldung zunächst juristisch prüfen. Ergibt sich, dass unserer Meldung ein strafrechtlicher Tatbestand zugrunde liegt oder liegen könnte, wird er darüber unverzüglich unsere Geschäftsführung informieren, die die notwendigen Schritte zur Aufklärung und Abstellung des gemeldeten Sachverhalts einleiten wird.

Ergibt seine Prüfung, dass die gemeldete Auffälligkeit strafrechtlich irrelevant ist, erfolgt keine Meldung. Die Angelegenheit ist dann beendet.

Wünscht es der Meldende, erläutert ihm Herr Dr. Passarge, warum der fragliche Sachverhalt keine strafrechtliche Relevanz hat.

COMPLIANCE (INTERNATIONAL)

FAIR PLAY

Wir verpflichten uns, alle Gesetze der Länder zu beachten, in denen wir unsere Produkte vertreiben. Dies schließt Gesetze gegen Geldwäsche ein. Wir dürfen auch international keine Vereinbarungen oder Absprachen treffen, die den normalen Wettbewerb behindern.

Wir halten darüber hinaus alle im jeweiligen Land geltenden Vorschriften und Verhaltenskodizes ein.

Alle Zahlungen an Geschäftspartner im Ausland dokumentieren wir (wie an deutsche) gewissenhaft und vollständig. Wir verhalten uns so, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung bzw. der Anschein einer solchen entsteht.

Wir beachten, dass Rechtsvorschriften von Land zu Land variieren können. In vielen Ländern ist es illegal, Informationen über Preisgestaltung, Gewinnmargen, Kosten sowie andere sensible Daten mit Wettbewerbern zu teilen.

HANDELS- UND EXPORTKONTROLLEN

Wir respektieren alle Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Exportverbote oder Handelsbeschränkungen wie Wirtschaftssanktionen, Embargos und Boykotte.

ZAHLUNGSVERKEHR

Wir machen nur Geschäfte mit integren Kunden, Lieferanten oder Partnern, die keine terroristischen Aktivitäten unterstützen oder durchführen. Zur Erkennung von (potenziellen) Geschäftspartnern, mit denen wir nicht zusammenarbeiten dürfen, wird eine dafür vorgesehene Software eingesetzt („Sanktionslistenprüfung").

Wir leisten keine Zahlungen an Stellen oder akzeptieren Zahlungen von Stellen, die nicht an der Transaktion beteiligt sind oder die nicht rechtlich befugt sind, Zahlungen zu empfangen.

FINANZIELLE INTEGRITÄT

Wir führen die Finanzberichterstattung ordnungsgemäß und transparent durch und zeichnen alle Geschäftsvorgänge präzise, fristgerecht und in Befolgung geltender Gesetze auf.

Bei der Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen gehen wir sehr verantwortungsbewusst vor, indem wir auf Genauigkeit und Vollständigkeit achten. Für die Finanzbuchhaltung relevante Dokumente dürfen keine falschen oder irreführenden Einträge enthalten.

VERBOT VON ZWANGS- UND KINDERARBEIT

Wir lehnen jegliche Form von Kinderarbeit ab. Wir achten sowohl die Menschrechtsbestimmungen als auch die Rechte von Kindern, die die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) formuliert hat.

Das Mindestalter für Erwerbstätigkeit entspricht den geltenden Ländervorgaben und darf ungeachtet der Art der Arbeit 15 Jahre nirgendwo unterschreiten. Das Mindestalter für eine Beschäftigung oder Arbeit, die aufgrund ihrer Beschaffenheit oder der Umstände, unter denen sie ausgeführt wird, die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Jugendlichen gefährden könnte, darf 18 Jahre nicht unterschreiten.

Sieht eine nationale oder gemeinschaftsrechtliche Regelung von Kinderarbeit einen strengeren Rahmen vor, hat diese Vorrang.

Wir können unseren Arbeitgeber frei wählen. Jegliche Form von Zwangsarbeit ist verboten. Jeder Beschäftigte kann das Vertragsverhältnis beenden. Das Einbehalten von Ausweispapieren, Reisepässen, Ausbildungsnachweisen oder sonstigen Unterlagen ist verboten.

Häftlingsarbeit wird unter der einzigen Voraussetzung akzeptiert, dass diese freiwillig und gegen Bezahlung geschieht.

VERBOT VON MISSHANDLUNGEN

Unmenschliche Behandlung, körperliche Bestrafung, Beleidigung, Belästigung sowie psychische oder körperliche Nötigung sind verboten.

UMWELT UND NACHHALTIGKEIT

Wir alle müssen geltende Gesetze, Vorschriften, branchenbezogene Verhaltenskodizes sowie interne Anforderungen einhalten.

NACHHALTIGKEIT

Wir bekennen uns zum Umweltschutz und zum Grundsatz der Nachhaltigkeit. DESITIN ist nach dem Standard ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert. Damit möchten wir die kontinuierliche Verbesserung und Reduzierung der Auswirkungen auf unsere Umwelt erreichen.

BETRIEB UND INSTANDHALTUNG DER ANLAGEN

Wir stellen zu jeder Zeit sicher, dass der funktionsfähige Zustand von Anlagen und Räumen gewährleistet wird. Dazu orientieren wir uns am Prinzip der vorbeugenden Instandhaltung. Dies wird durch interne regelmäßige Wartungen und Inspektionen sichergestellt und von Anlagenherstellern durch externe regelmäßige Wartungen unterstützt.

Wir wollen ein sicheres Arbeitsumfeld gewähren. Wir analysieren und bewerten regelmäßig gefährliche chemische Prozesse, pharmazeutische Vorgänge und technische Einrichtungen. Aus den dabei gewonnenen Erkenntnissen leiten wir Maßnahmen und Notfallpläne ab, die Risiken minimieren und Katastrophenfälle sowie Schäden im Unternehmen und in der Umwelt vermeiden sollen.

UMWELTSCHUTZ

Wir bekennen uns zum Umweltschutz und zum Grundsatz der Nachhaltigkeit. Es ist unser Ziel, Umwelt und Klima ebenso zu schützen wie die Gesundheit und Sicherheit jedes Einzelnen, der bei DESITIN tätig ist. Wir sehen im effizienten Einsatz vorhandener Ressourcen eine wichtige Voraussetzung für den schonenden Umgang mit der Umwelt.

Wir verpflichten uns, zur Deckung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Bedürfnisse heutiger wie künftiger Generationen beizutragen.

GEHEIMHALTUNG UND PRIVATSPHÄRE

DESITIN schützt und respektiert die Vertraulichkeit urheberrechtlich geschützter Informationen und die Privatsphäre der Mitarbeiter, Patienten und Kunden.

VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Wir verpflichten uns, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu schützen. Hinsichtlich solcher Informationen, die als vertrauliche Informationen gekennzeichnet oder als solche erkennbar sind, besteht eine strenge Verschwiegenheitspflicht.

Es ist uns verboten, geheime Dokumente oder sonstige vertrauliche Informationen Dritten zugänglich zu machen, ohne dass eine eindeutige Berechtigung dazu vorhanden ist, oder vertrauliche Informationen zum eigenen Nutzen oder für die Zwecke Dritter zu nutzen. Zu den vertraulichen Informationen zählen unter anderem:

- Technisches und betriebswirtschaftliches Know-how in Bezug auf Produkte
- Wissenschaftliche Daten
- Klinische Versuchsdaten
- Produktentwicklungsdaten und Erfindungen
- Patentanmeldungen
- Patentstreitigkeiten
- Beantragte Marken
- Dienstleistungen
- Neue Konzepte oder Technologien
- Geschäfts- oder Marketingpläne
- Vertriebs- und Umsatzzahlen
- Zulieferer- und Kundendaten

Wir sind verpflichtet, besondere Vorsicht im Umgang mit vertraulichen Informationen walten zu lassen, die uns von dritter Seite anvertraut wurden, und die mit uns diesbezüglich getroffenen Vereinbarungen entsprechend umzusetzen.

DATENSCHUTZ

Wir halten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen in allen Ländern ein, in denen wir tätig sind oder werden.

Wir verpflichten uns, die angemessenen Erwartungen an den Datenschutz der Personen zu erfüllen, mit denen wir zusammenarbeiten. Dazu gehören unter anderem Ärzte, Apotheker, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter.

Bitte kontaktieren Sie unsere Führungskräfte oder unseren Datenschutzbeauftragten, um im Zweifelsfall sicherzugehen, dass Sie die geltenden Vorschriften einhalten.

MODERNE KOMMUNIKATION UND IHRE GRENZEN

Wir müssen jederzeit gutes Urteilsvermögen haben und gesunden Menschenverstand walten lassen, uns ethisch, gesetzlich und professionell verhalten und allen Unternehmensrichtlinien folgen, wenn wir auf die vom Unternehmen gestellte Technologie, die Geräte oder Dienste und den damit verbundenen Inhalt zugreifen und diesen nutzen.

Außer in gesetzlich vorgegebenen Fällen erhalten wir keine Datenschutzgarantie für Informationen, die zu oder von Unternehmenssystemen gesendet oder dort gespeichert wurden. Vorbehaltlich örtlicher Gesetze unterliegen alle Dokumente, auch der elektronische Schriftverkehr, jederzeit der Überprüfung oder Überwachung, um geschäftliche oder gesetzliche Anforderungen sicherzustellen.

UMGANG UND KOOPERATION MIT MEDIEN

Unser Ruf hängt auch von der Darstellung nach außen ab, die von Medien vermittelt wird. Für unser Bild in der Öffentlichkeit ist es daher unverzichtbar, nach außen einheitlich aufzutreten und auf Fragen wahrheitsgemäß zu antworten.

Alle Anfragen von Medien werden von uns an die Geschäftsführung weitergegeben. Es ist uns nicht gestattet, ohne Zustimmung durch DESITIN schriftliche oder mündliche Aussagen im Namen von oder über DESITIN gegenüber Medienvertretern zu tätigen.

Auch Veröffentlichungen, Vorträge und Interviews, die Bezug zu DESITIN aufweisen, müssen wir mit der Geschäftsführung absprechen, um ein einheitliches Bild in der Öffentlichkeit zu wahren.

Wenn wir nach Erhalt einer Erlaubnis mit Medienvertretern oder in der Öffentlichkeit über unser Geschäft sprechen, sollen wir stets auf unser gutes Urteilsvermögen vertrauen. Wenn wir bei bestimmten Medienanfragen Bedenken haben, wird uns die Geschäftsführung alle notwendigen Informationen und Hilfen zur Verfügung stellen.

SOZIALE NETZWERKE

Soziale Netzwerke und soziale Medien im Allgemeinen sind in der heutigen Gesellschaft ein wirksames und vielseitiges Mittel, Inhalte, Meinungen, Einblicke, Erfahrungen und Perspektiven auf verschiedene Weise zu schaffen und mit einer Vielzahl von Menschen zu teilen.

Es ist uns nicht gestattet, ohne die Zustimmung der Geschäftsführung Aussagen in Internetforen und -netzwerken im Namen von DESITIN zu tätigen. Ebenso ist es uns nicht gestattet, Aussagen unter bloßer Kenntlichmachung der Beschäftigung bei DESITIN zu tätigen, soweit diese die Gefahr in sich bergen, das Bild von DESITIN in der Öffentlichkeit zu schädigen.

DOWNLOADS

Wir dürfen die technologischen Möglichkeiten des Unternehmens nicht so nutzen, dass es zu einer Verletzung des Copyrights kommt.

Werden elektronische Geräte des Unternehmens (z. B. Computer, Smartphones, Tablets, Server, Webseiten, Anwendungen) genutzt, dürfen wir kein Copyright-geschütztes Material herunterladen und/oder speichern, kein Copyright-geschütztes Material posten, kein Copyright-geschütztes Material an andere übermitteln und kein Copyright-geschütztes Material mithilfe von Unternehmensressourcen auf Speichergeräte brennen, es sei denn, das Copyright-geschützte Material ist entsprechend lizenziert.

Copyright-geschütztes Material umfasst Software, Dateien, die Abbildungen enthalten, künstlerische Arbeiten, Live-Bilder oder -Grafiken, Computerspiele, Filme und Musik sowie Videodateien.

Im Zweifelsfall konsultieren wir die IT-Abteilung (Informationsmanagement) oder unseren Vorgesetzten.

ETHIK- UND COMPLIANCE-STANDARDS FÜR LIEFERANTEN

Wir unterrichten unsere Lieferanten über unseren Verhaltenskodex. Dieser Verhaltenskodex soll somit auch unsere Lieferanten unterstützen, unsere Unternehmenskultur zu erfahren und umzusetzen.

So verpflichten wir auch unsere Lieferanten, unserer Verantwortung in allen geschäftlichen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Angelegenheiten gerecht zu werden.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sämtliche Leistungen im Einklang mit diesem Verhaltenskodex erbracht werden.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung sämtlicher Gesetze, Bestimmungen und ethischer Standards der Länder, in denen sie tätig sind.

Ebenso bestehen wir darauf, dass unsere Lieferanten die Menschenrechte und Arbeits- und Sozialstandards achten. Den verantwortungsvollen Umgang mit unserer Natur und Umwelt erwarten wir auch von unseren Lieferanten.

Dieser Verhaltenskodex gilt verbindlich für alle Lieferanten der DESITIN Arzneimittel GmbH. Wir werden unsere Lieferanten dabei unterstützen, diesen Verhaltenskodex erfolgreich umzusetzen und ihre Verpflichtungen zu erfüllen.