



Charleston

Stand: Januar 2025

UNSER **CODE OF CONDUCT**

Charleston Holding GmbH
Unternehmensgruppe

Compliance-Management-System | Wer wir sind
Grundprinzipien | Führungsmodell | Guidelines
Vertragspartner | Meldewege





UNSER **CODE OF CONDUCT**

Charleston Holding GmbH
Unternehmensgruppe

Compliance-Management-System | Wer wir sind
Grundprinzipien | Führungsmodell | Guidelines
Vertragspartner | Meldewege

INHALTSVERZEICHNIS

1 Vorwort

1 CMS Team

3 I. Unser Compliance-Management-System

5 II. Wer wir sind – Unser Unternehmensleitbild

6 Leidenschaft – Unsere Basis

7 Verantwortung – Unsere 1. Säule

8 Miteinander – Unsere 2. Säule

9 Führung – Unsere 3. Säule

10 Wirtschaftlichkeit – Unsere 4. Säule

11 III. Unsere Grundprinzipien

12 Einhaltung der gesetzlichen und internen Vorgaben

13 Grundwerte

15 Einhaltung von Expertenstandards

17 IV. Unser Führungsmodell

18 Was sind unsere Pflichten?

19 V. Unsere Guidelines

20 Grundlegende Arbeitsbedingungen,
Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit

22 Korruption, Geldwäsche, Annahme
von Geschenken bzw. Spenden

29 Datenschutz,
Geheimhaltungspflichten

31 Betreuung und Behandlung der
uns anvertrauten Bewohner

33 VI. Unsere Vertragspartner

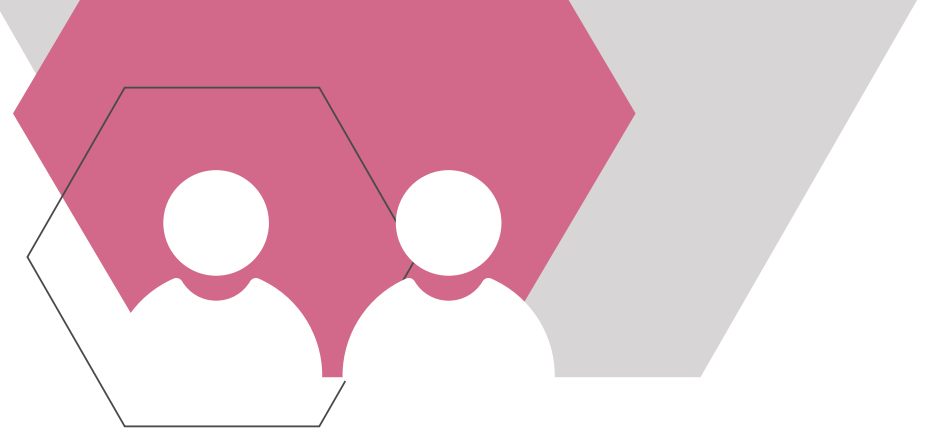
35 VII. Unsere Meldewege

35 Welche Folgen haben Verstöße
gegen den Code of Conduct?

36 Meldewege

37 Impressum

CMS TEAM



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

unser tägliches Handeln richtet sich danach, den uns anvertrauten Menschen die bestmögliche Qualität bei der Versorgung zu bieten. Durch unternehmensweite Vorgaben und Regelungen schaffen wir Sicherheit und tragen dazu bei, diese Qualität auf allen Ebenen einhalten zu können und auch zu steigern.

Hierzu dient unser Compliance-Management-System, welches zum einen vorhandene Risiken erkennt und zum anderen durch regelmäßige Auditierungen Maßnahmen überwacht, die erforderlich sind, um diese abzustellen. Hierbei haben wir nicht nur unser Unternehmen im Blick, sondern sehen auch gesellschaftliche Verantwortung und Umweltschutz als Teil unserer Aufgabe.

Die folgenden Vorgaben sind verbindlich und gelten für jeden Mitarbeiter der Charleston-Unternehmensgruppe ungeachtet seiner Funktion. Sie sind nicht verhandelbar und Verstöße hiergegen werden nicht geduldet.

An jeden Mitarbeiter wird die Anforderung gestellt, die Regelungen zu kennen. Daher bitten wir Sie auf diesem Weg, sich persönlich mit diesen vertraut zu machen. Sollten sich Rückfragen ergeben können Sie sich jederzeit an uns wenden. Bitte helfen Sie dabei, unser Unternehmen stetig zu verbessern und melden Sie Verstöße über die Meldewege, die Ihnen im Weiteren noch vorgestellt werden.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr Compliance-Team



SANDRO BÜRGER

Risikomanager

Steuerung
Risikomanagement

Whistleblowing und LKSG
Betriebswirt



CARINA MICHELS

Auditmanagerin

Steuerung und Durchführung
Auditierung und ESG

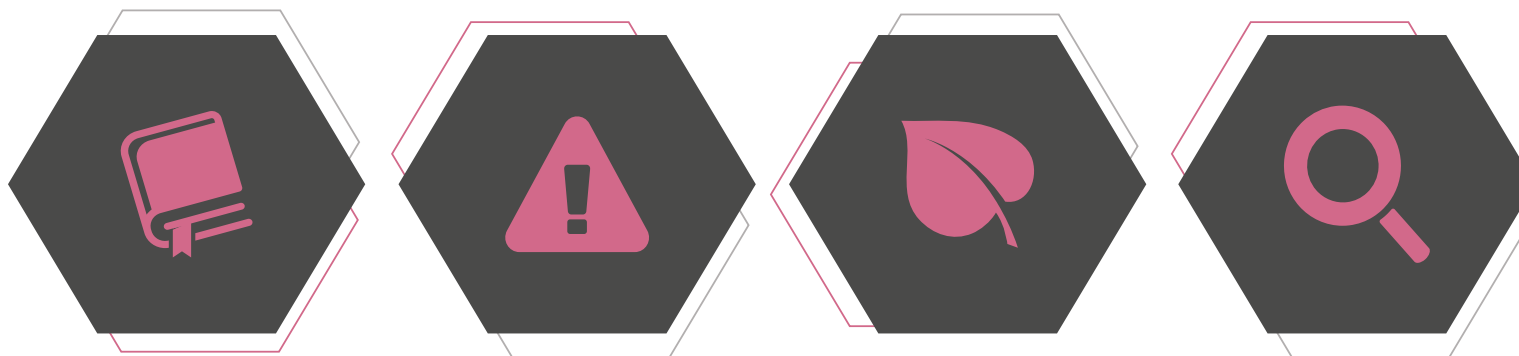
Management Pflegeeinrich-
tungen, Pflege- und
Sozialcoach

I. UNSER COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM

Primäre Aufgabe eines Compliance-Management-Systems ist es dafür Sorge zu tragen, dass die internen und gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Auf diese Weise werden sowohl das Unternehmen als auch alle beschäftigten Mitarbeiter, unabhängig ihrer Funktionen, vor rechtlichen Verfolgungen und Reputationsschäden geschützt.

» Ein geeignetes Compliance-Management-System setzt daher an unterschiedlichen Stellen an:

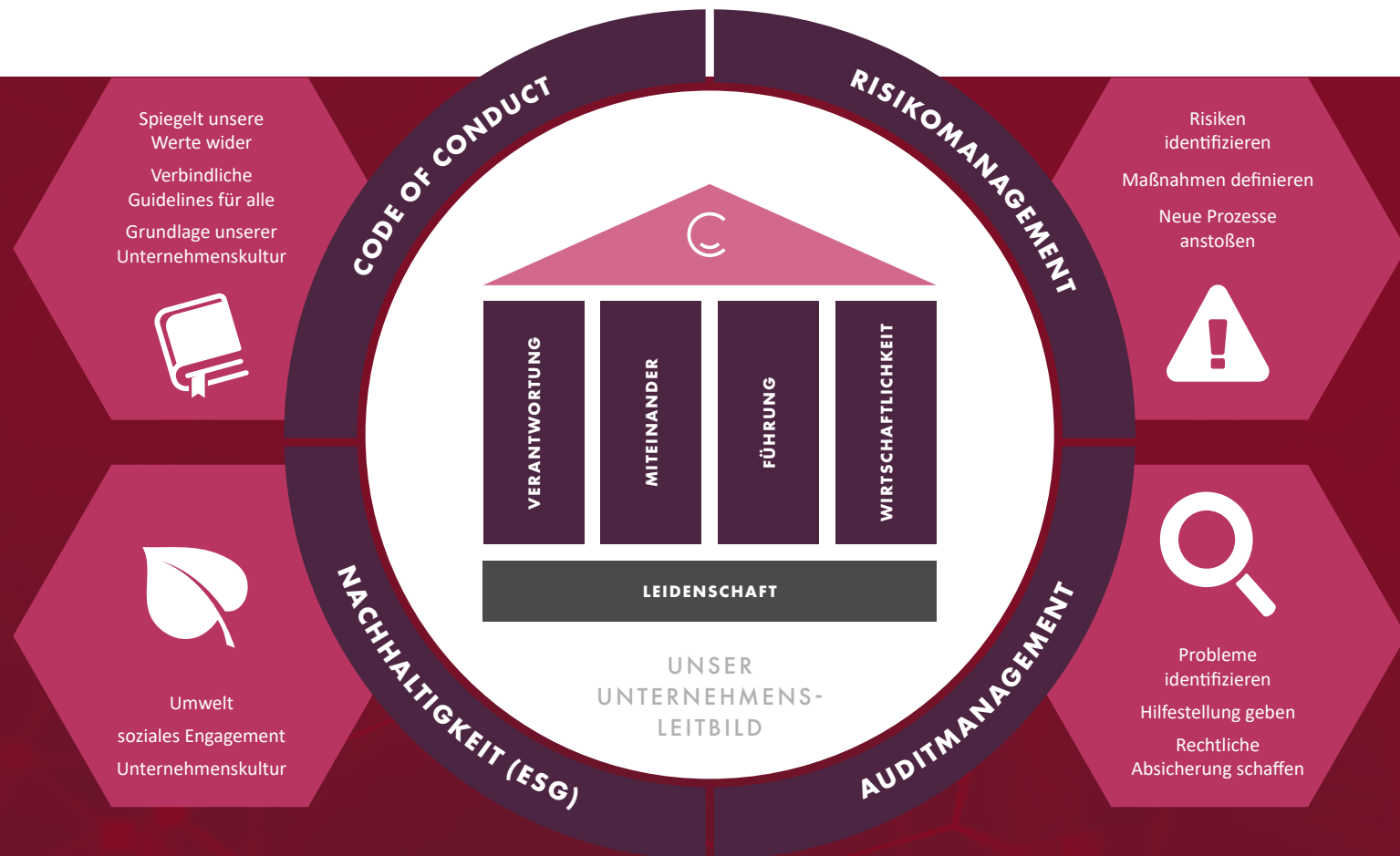
Es schafft eine grundlegende Leit- und Unternehmenskultur, es trägt dafür Sorge, dass die Vorgaben eingehalten werden und es behält die unternehmensspezifischen Risiken im Blick und entwickelt Vorgaben und Sicherungsinstrumente damit stetig fort.



Das Compliance-Management-System der Charleston-Unternehmensgruppe lässt sich daher in vier Bereiche untergliedern:

- » Code of Conduct: Basis- und Regelwerk
- » Risikomanagement: Identifikation von Risiken
- » Auditmanagement: Überprüfung
- » Nachhaltigkeit (ESG): Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards

Die vier Bereiche legen sich schützend um die Werte aus unserem Unternehmensleitbild und tragen damit dazu bei, dass wir unsere Arbeit regel- und wertekonform ausüben.

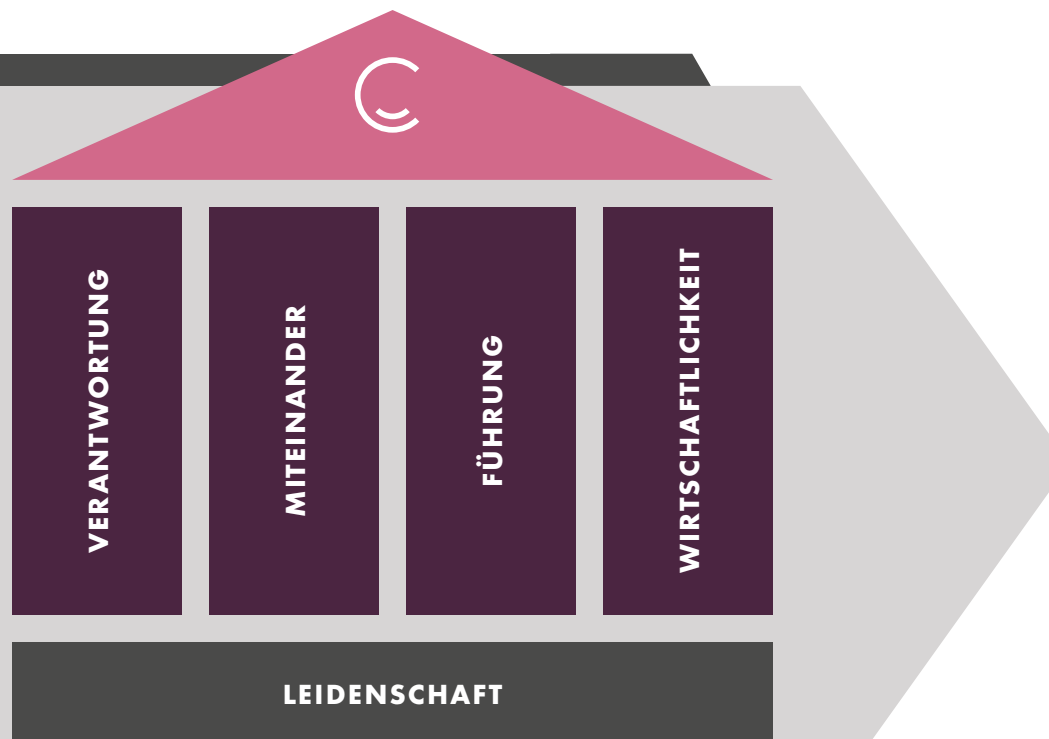


II. WER WIR SIND – UNSER UNTERNEHMENSLEITBILD

Wir sind die Charleston-Unternehmensgruppe. Wir kümmern uns um hilfe- und/oder pflegebedürftige Menschen und übernehmen damit eine der wichtigsten gemeinschaftlichen Aufgabe unserer Gesellschaft.

Charleston – Unser Unternehmensleitbild

Die Grundfeste der Charleston-Unternehmensgruppe bilden vier Säulen, die fest mit dem Fundament, der Leidenschaft, verbunden sind.



LEIDENSCHAFT – UNSERE BASIS

“

**JEDE LEIDENSCHAFT,
WELCHE IN DER EINSAMKEIT SCHLÄFT,
WACHT IN DER GESELLSCHAFT AUF.**

CHRISTIAN GARVE (deutscher Philosoph)

“

“

**TUE NIE ETWAS HALB, SONST
VERLIERST DU MEHR, ALS DU JE
WIEDER EINHOLEN KANNST.**

LOUIS ARMSTRONG (amerikanischer Jazzmusiker)

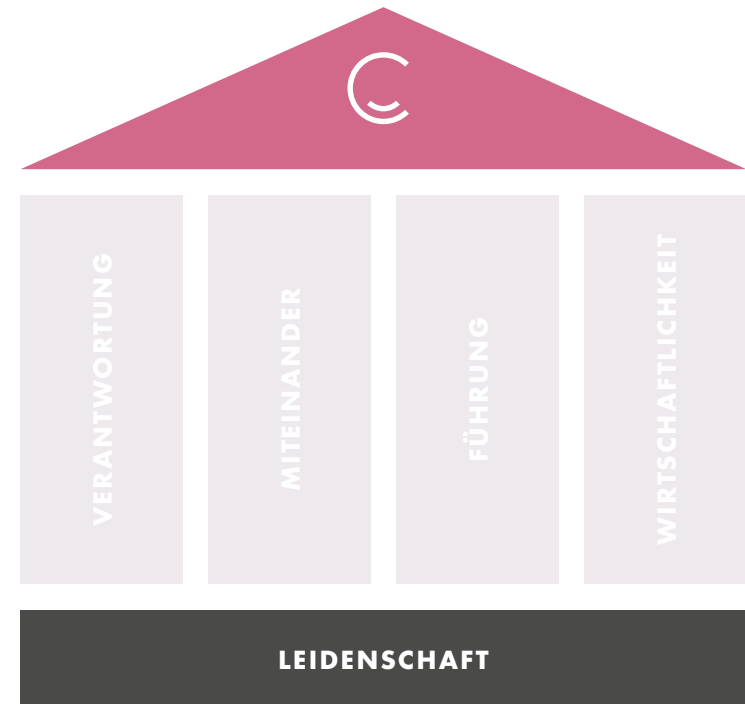
“

“

**NICHTS GROSSES IST JE OHNE
BEGEISTERUNG GESCHAFFEN GEWORDEN.**

RALPH WALDO EMERSON
(amerikanischer Philosoph und Schriftsteller)

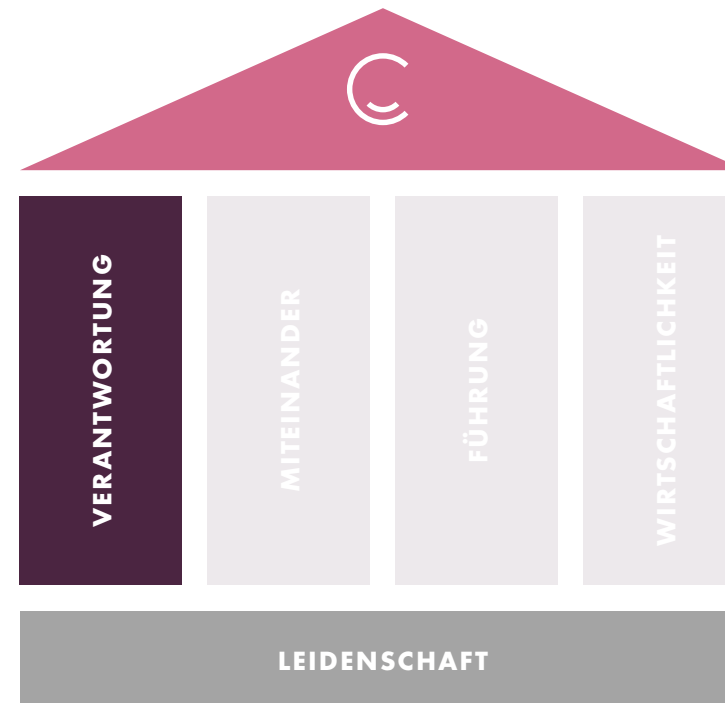
“



VERANTWORTUNG – UNSERE 1. SÄULE

Alle Menschen, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen, erfahren ein hohes Maß an Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein.

- » Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der hilfe- und/oder pflegebedürftige Mensch, dem wir mit Empathie, Wertschätzung und Verständnis begegnen:
- Damit er so selbstständig wie möglich leben kann, achten wir seine Selbstbestimmtheit und gehen auf seine individuellen Wünsche und Bedürfnisse ein.
 - Wir informieren ihn umfassend über alle Möglichkeiten und Angebote der Beratung, der Hilfe, der Pflege sowie der Behandlung.
 - Gemeinsam mit dem Pflegebedürftigen und/oder seinen Bezugspersonen planen wir am persönlichen Bedarf ausgerichtete, gesundheitsfördernde, aktivierende und qualifizierte Pflege, Betreuung, hauswirtschaftliche Dienstleistungen und Behandlung.
 - Wir ermöglichen dem pflegebedürftigen Menschen, sich mit anderen auszutauschen und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Wir ermöglichen ein Leben im Einklang mit der jeweiligen Kultur- und Weltanschauung.

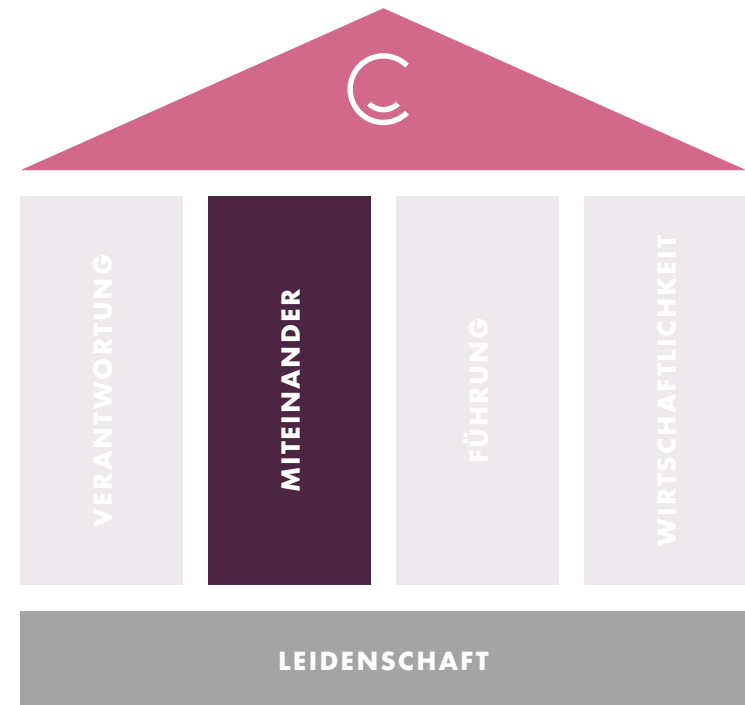


- Wir tragen heute schon Verantwortung um nachhaltig eine lebenswerte Zukunft zu gestalten.
- Wir stellen ein würdevolles, schmerzfreies und begleitetes Sterben sicher.

MITEINANDER – UNSERE 2. SÄULE

Vertrauen und Wertschätzung bilden die Basis unseres Umganges miteinander.

- Bei uns herrscht echter Teamgeist. Wir helfen uns, stehen füreinander ein und lernen voneinander. Darauf können wir uns verlassen.
- Wertschätzung ist uns wichtig. Sie entsteht, indem wir jedem mit einer positiven inneren Haltung begegnen – und indem wir so viel Respekt zeigen, wie wir von anderen erwarten. Dabei behandeln wir jeden unabhängig von Alter, Herkunft, Position, Bildung und Geschlecht.
- Diese positive Grundhaltung wird sichtbar in unserem Logo, das bewusst ein Lächeln symbolisiert.



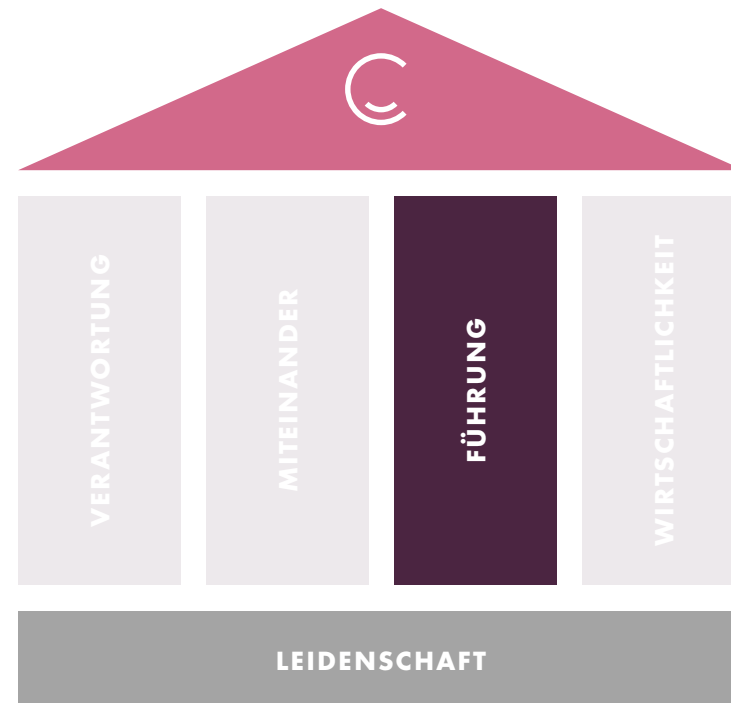
FÜHRUNG – UNSERE 3. SÄULE

Unter Führung verstehen wir Verbindlichkeit sowie leistungsorientiertes und konsequentes Handeln auf allen Ebenen.

» Jeder Mitarbeiter, der Verantwortung für andere übernimmt, ist eine Führungskraft.

Als solche setzt er sich für seine Mitarbeiter ein und geht mit gutem Beispiel voran, denn für alle gelten die gleichen Regeln: Jede Führungskraft ist auch Mitarbeiter.

- Wir pflegen eine offene Fehlerkultur und sehen Fehler als Chance, um aus ihnen zu lernen.
- Unsere Erwartungen und Zusagen sprechen wir klar aus und halten uns an diese.
- Entscheidungen treffen wir rational und gut vorbereitet, indem wir alle relevanten Informationen sammeln und verschiedene Perspektiven einnehmen. Getroffene Entscheidungen setzen wir konsequent um, prüfen aber systematisch ihre Wirksamkeit.
- Wir haben Freude am Umgang mit anderen Menschen; Talente erkennen und fördern wir aktiv.
- Das Vorleben und Einfordern der Prinzipien unseres Leitbildes sind wesentliche Bestandteile unserer Führungsarbeit.

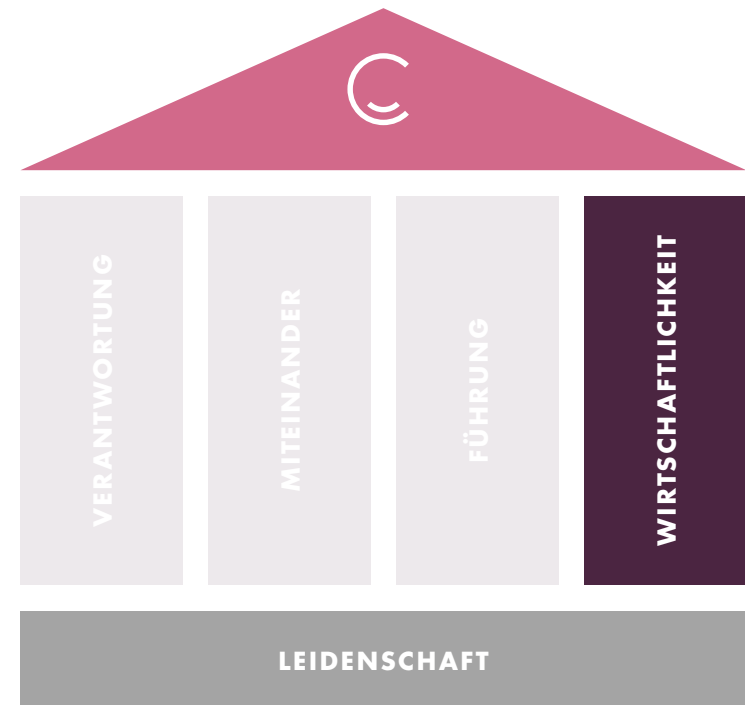


WIRTSCHAFTLICHKEIT – UNSERE 4. SÄULE

Unsere unternehmerische Verantwortung nehmen wir durch Wirtschaftlichkeit, nachhaltige Entscheidungen und Professionalität wahr.

» **Wir arbeiten wirtschaftlich. Denn so sorgen wir für sichere Arbeitsplätze und den nachhaltigen Fortbestand unseres Unternehmens:**

- Um die Entwicklung unseres Unternehmens durch Investitionen in Infrastruktur, Ausstattung und Wachstum zu sichern, benötigen wir ein positives Betriebsergebnis.
- Nachhaltigkeit erreichen wir, indem wir bei jeder unternehmerischen Entscheidung stets auch deren langfristige Auswirkungen berücksichtigen und effizient mit den vorhandenen Ressourcen umgehen.
- Wir handeln professionell. Das bedeutet, dass wir alle unsere Strukturen und Prozesse kontinuierlich optimieren. Dabei nutzen wir in erster Linie die in unserem Unternehmen verfügbaren Kompetenzen und Erfahrungen.



III. UNSERE GRUNDPRINZIPIEN

Unsere Grundprinzipien bilden die Basis für all unser Handeln und zwar unabhängig von unserer Funktion im Unternehmen. Sie gelten durchweg für alle Mitarbeiter und Führungskräfte.

Wir sind stets dazu verpflichtet,

- » die aktuellen gesetzlichen und internen Vorgaben einzuhalten,
- » jedwede Entscheidung und Handlung treffen wir auf Basis unserer Grundwerte und
- » wir führen die Versorgung unserer Bewohner und Kunden unter Beachtung der aktuellen Expertenstandards durch.

Wir stellen uns folgende Fragen, wenn wir Entscheidungen für die Charleston-Unternehmensgruppe treffen:

Ist es richtig für die Charleston-Unternehmensgruppe? Steht dies im Einklang mit den Unternehmenswerten und den internen Vorgaben?

Ist die Entscheidung rechtmäßig? Gibt es gesetzliche Vorgaben, die hiergegen sprechen?

Welche Auswirkungen könnte die Entscheidung auf die Charleston-Unternehmensgruppe haben? Ist diese vertretbar, wenn die Öffentlichkeit hiervon erfährt?

Würde ich gleichsam entscheiden, wenn ich privat betroffen wäre?

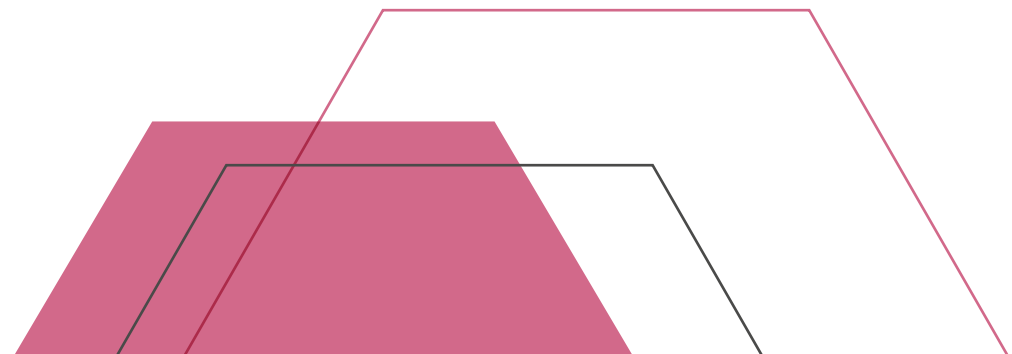
Wäre ich bereit, persönlich Verantwortung hierfür zu tragen?

EINHALTUNG DER GESETZLICHEN UND INTERNEN VORGABEN

Die Charleston-Unternehmensgruppe verpflichtet sich zur Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen und erkennt diese an. Dies gilt gleichsam für aktuelle, pflegewissenschaftliche Vorgaben und Richtlinien, die aufgrund von gesetzlichen Regelungen einzuhalten sind. Die Vorgaben können staats- sowie bundeslandübergreifend variieren.

- » Wir müssen die jeweils geltenden Vorschriften kennen.
Im Zweifelsfall wenden wir uns an die Compliance Abteilung.

Zur Sicherstellung und Wahrung der Unternehmensfunktion halten wir uns an die internen Vorgaben, Prozesse und Richtlinien.



GRUNDWERTE

Alle unsere Handlungen und Entscheidungen basieren auf den nachfolgenden Grundwerten. Deren Einhaltung trägt zu einem respekt- und würdevollen Miteinander bei – sowohl innerhalb der einzelnen Teams, im Zusammenleben mit unseren Bewohnern als auch im Kontakt mit externen Unternehmen.



RESPEKT



UNTERNEHMENSSCHUTZ



VERTRAUEN



RESPEKT

Wir respektieren die Würde, das Persönlichkeitsrecht, die Freiheit und die Privatsphäre jedes Einzelnen. Für uns gilt Vielfalt als Bereicherung und wir benachteiligen niemanden aufgrund seiner ethnischen Herkunft, Religion, Kultur, Behinderung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung sowie Weltanschauung.

Niemand darf sich seiner Verantwortung entziehen, die geeigneten Schritte in die Wege zu leiten, wenn er Zeuge von Handlungen wird, die auf einer Benachteiligung aus den oben genannten Gründen beruhen!

» Wir behandeln unser Gegenüber so, wie wir selbst behandelt werden möchten.



UNTERNEHMENSSCHUTZ

Wir schützen und fördern die Reputation und die Werte der Charleston-Unternehmensgruppe.

Diese tragen maßgeblich für den wirtschaftlichen Erfolg bei und sichern die Zukunft des Unternehmens, Arbeitsplätze sowie die Versorgung der uns anvertrauten Bewohner nachhaltig.

» Verhalten wir uns entgegen den Vorgaben aus der Compliance oder den internen Richtlinien können wir dem gesamten Unternehmen schaden.



VERTRAUEN

Die Charleston-Unternehmensgruppe pflegt eine offene und transparente Fehlerkultur. Wenn Fehler passieren oder Missstände bestehen, gehen wir aufrichtig mit diesem Umstand um und tun alles dafür, um diese zu beseitigen. Wir lernen aus unseren Fehlern und stehen damit zu unserer Verantwortung.

Was ist, wenn wir Fehler machen?

Fehler passieren uns allen bei der täglichen Arbeit. Es ist wichtig, dass wir aus unseren Fehlern lernen, daher melden wir diese zeitnah und transparent. Hierbei sind die entsprechenden Verantwortlichen und zuständigen Personen vorab mit einzubinden. Gegenüber Bewohnern, Behörden, Institutionen und Vertragspartnern zeigen wir uns transparent.

EINHALTUNG VON EXPERTENSTANDARDS

Die Charleston-Unternehmensgruppe verpflichtet sich, an ihren Standorten die jeweils aktuellen und veröffentlichten Expertenstandards des Deutschen Netzwerks für Qualitätsentwicklung in der Pflege einzuführen, umzusetzen und sicherzustellen. Vorrangiges Ziel hiervon ist die Sicherung und Steigerung der Pflegequalität um eine Versorgung nach aktuellen pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen für die uns anvertrauten Bewohner umsetzen zu können.

Was sind Expertenstandards?

Expertenstandards werden auf Basis des § 113a SGB XI ständig durch das Deutsche Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege erstellt und weiterentwickelt. Diese befassen sich jeweils mit den unterschiedlichen Pflegebereichen und geben entsprechende Regelungen vor, die auf den aktuellsten pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen basieren.

Beispiele für Expertenstandards finden Sie auf der folgenden Seite.





Expertenstandard
„Dekubitusprophylaxe in der Pflege“



Expertenstandard
„Entlassmanagement in der Pflege“



Expertenstandard
„Schmerzmanagement in der Pflege“



Expertenstandard
„Sturzprophylaxe in der Pflege“



Expertenstandard
„Ernährungsmanagement“



Expertenstandard
„Hautpflege“



Expertenstandard
„Förderung der Harnkontinenz
in der Pflege“



Expertenstandard
„Pflege von Menschen mit
chronischen Wunden“



Expertenstandard
„Erhaltung und Förderung
der Mobilität“



Expertenstandard
„Beziehungsgestaltung in der Pflege
von Menschen mit Demenz“



Expertenstandard
„Erhaltung und Förderung
der Mundgesundheit“



Expertenstandard
„Erhaltung und Förderung
der Hautintegrität“

IV. UNSER FÜHRUNGSMODELL

Wir als Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung sowohl gegenüber unseren Mitarbeitern als auch gegenüber dem Unternehmen.

- Wir schaffen ein vertrauensvolles Miteinander, indem wir für unsere Mitarbeiter in allen Belangen stets ansprechbar sind.
- Wir treten gegenüber unseren Mitarbeitern wertschätzend auf.
- Wir honorieren die Leistungen unserer Mitarbeiter. Machen diese einen Fehler, zeigen wir ihnen auf, wie sie es zukünftig besser machen können und gehen gegen bestehende Missstände gemeinsam an.
- Wir versuchen unsere Leidenschaft für unsere Tätigkeit auf die Mitarbeiter zu übertragen und stärken den Teamgeist.



WAS SIND UNSERE PFLICHTEN?

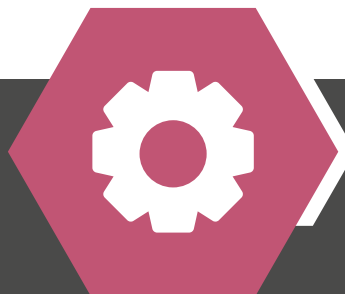
- Wir wählen unsere Mitarbeiter ordnungsgemäß aus, was bedeutet, dass diese sowohl fachlich als auch persönlich für die jeweilige Position geeignet sein müssen.
- Wir tragen dafür Sorge, dass die gesetzlichen und internen Vorgaben sowohl von uns als auch von den Mitarbeitern eingehalten werden. Hierzu ist es wichtig, dass wir ihnen diese benennen und erläutern.
- Wir stellen sicher, dass ein regelwidriges Verhalten entsprechende Konsequenzen nach sich zieht.
- Um Interessenkonflikte und Vetternwirtschaft zu vermeiden, ist es Führungspersonen untersagt, direkte Familienangehörige (z.B. Ehepartner, Kinder, Eltern, Geschwister) in ihrem Verantwortungsbereich einzustellen oder zu beaufsichtigen. Diese Regelung dient dazu, die Integrität und Fairness im Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Ausnahmen von dieser Regelung bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch die vorgesetzte Person und müssen transparent dokumentiert werden. » **Wir nehmen diese Aufgabe ernst!**

AUSWAHL- PFLICHT



ANWEISUNGS- PFLICHT



KONTROLL- PFLICHT



Wir nehmen jeden Hinweis auf ein regelwidriges Verhalten ernst und melden es über den uns bekannten Meldeweg (siehe S. 37). Wir stellen im Nachgang möglicherweise die Integrität der Meldeperson sicher.

V. UNSERE GUIDELINES

Guideline, Übers.: Richtlinie, Leitlinie, Leitfaden, Vorgabe, Grundsatz

Unsere Guidelines helfen uns bei der täglichen Arbeit die richtigen Entscheidungen zu treffen, indem wir stets die gesetzlichen Vorgaben einhalten:

- » Sicherstellung grundlegender Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- » Verbot von Korruption und Geldwäsche und regelkonformer Umgang mit der Annahme von Geschenken und Spenden
- » Einhaltung des Datenschutzes und der Geheimhaltungspflichten
- » ordnungsgemäße Betreuung und Behandlung der uns anvertrauten Bewohner und Kunden



GRUNDLEGENDE ARBEITSBEDINGUNGEN, ARBEITSSCHUTZ, ARBEITSSICHERHEIT

» Die Charleston-Unternehmensgruppe fördert eine Arbeitsumgebung, in der sich alle Mitarbeiter wohlfühlen und die deren Gesundheit und Sicherheit nicht gefährdet. Wir tragen hierzu bei, indem wir täglich unseren individuellen Beitrag leisten

- Freie Wahl der Beschäftigung.
- Niemand soll gegen seinen Willen zur Arbeit gezwungen werden. Jede Art der Zwangsarbeit ist unzulässig.
- Verbot von Kinderarbeit.
- Die Beschäftigung von Kindern ist verboten.
- Entlohnung – Die Einhaltung der jeweils gesetzlichen Vorgaben des Mindestlohns wird gewährleistet. Hierzu verfolgen die zuständigen Fachbereiche die aktuellen Veränderungen und setzen diese um.

- Arbeitszeit – Insbesondere in der Pflegebranche spielt die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu den Arbeitszeiten aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eine zentrale Rolle. Wir setzen daher alles daran, geeignete Kontrollmechanismen (z.B. softwaregestützte Dienstplangestaltung, Meldung von Dienstzeitüberschreitungen) einzuführen, um die gesetzlichen Regelungen nicht zu missachten.
- Arbeitssicherheit – Oberstes Ziel ist es, dass die Mitarbeiter in dem gleichen Gesundheitszustand ihre Tätigkeit beenden wie sie bei Arbeitsbeginn hatten. Hierzu trifft die Charleston-Unternehmensgruppe, in Zusammenarbeit mit externen Anbietern, die entsprechenden Arbeitssicherheitsvorkehrungen.



§ 1 Abs. 1

Mindestlohngesetz (MiLoG)

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.



Gleiche Arbeit – Gleicher Lohn

Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Behinderung oder seiner Herkunft bei der Entlohnung benachteiligt werden!

Wichtig ist aber auch das individuelle Verhalten jedes Einzelnen.

» Daran halten wir uns und gehen mit gutem Beispiel voran!

- Wir beachten die gesetzlichen und internen Regelungen hinsichtlich der Hygiene- und Sicherheitsvorgaben!
- Wir informieren uns hierzu regelmäßig und nehmen an den entsprechenden Schulungen teil!
- Wir wissen, wie wir uns im Notfall am Arbeitsplatz zu verhalten haben!
- Wir vermeiden risikoreiches Verhalten!
- Wir melden Unfälle oder risikoreiches Handeln unseren Vorgesetzten!



KORRUPTION, GELDWÄSCHE, ANNAHME VON GESCHENKEN BZW. SPENDEN

Die Charleston-Unternehmensgruppe fördert den fairen Wettbewerb.
Daher soll unser Handeln stets transparent und wettbewerbsfähig sein.



KORRUPTION

Wir lehnen sämtliche Formen von Korruption ab.

Unter dem Oberbegriff „Korruption“ fallen mehrere Tatbestände, die im Strafgesetzbuch (StGB) mit Geld- und sogar Freiheitsstrafen bewehrt sind und die im allgemeinen Wirtschaftsstrafrecht eine zentrale Rolle spielen.

DEF. KORRUPTION: „MISSBRAUCH (...) EINER FUNKTION IN DER WIRTSCHAFT (...) ZUGUNSTEN EINES ANDEREN, AUF DESSEN VERANLASSUNG ODER IN EIGENINITIATIVE, ZUR ERLANGUNG EINES VORTEILS FÜR SICH ODER EINEN DRITTEN, MIT EINTRITT ODER IN ERWARTUNG DES EINTRITTS EINES SCHADENS ODER NACHTEILS (...) FÜR EIN UNTERNEHMEN (...).“



INTERNETSEITE DES BUNDESKRIMINALAMTES
(www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/Korruption/korruption_node.html)



Jeder Einzelne, der korrupt handelt, läuft Gefahr, sich den nachfolgenden Taten persönlich strafbar zu machen:



Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr

(§ 299 StGB; Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe)



Bestechlichkeit und Bestechung im Gesundheitswesen

(§§ 299a, 299b StGB; Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe)



Vorteilsgewährung

(§ 333 StGB; Freiheitsstrafe maximal bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe)

» Sämtliche Verstöße gegen das Korruptionsverbot sind der Compliance Abteilung oder über den bekannten Meldeweg zu melden!

Wie mache ich mich beispielsweise im täglichen Arbeitsalltag möglicherweise der Korruption strafbar?

- » widerrechtliche Bevorteilung von bestimmten Lieferanten, Dienstleistern oder weiteren Geschäftspartnern
- » bevorzugte Behandlung unserer Bewohner gegen Leistungen, die über die vertraglich geschuldeten Zahlungen hinausgehen
- » Manipulation von Prüfergebnissen in den Einrichtungen durch Zusicherung von Leistungen gegenüber den behördlichen und institutionellen Prüfern

GELDWÄSCHE, FINANZINTEGRITÄT

Keine Geldwäsche – Wir fördern unsere Finanzintegrität!

Geldwäsche wird laut des Strafgesetzbuches (§ 261 StGB) mit einer Geld- oder sogar Freiheitsstrafe bestraft. Jeder Einzelne, der sich am Prozess einer möglichen Geldwäsche beteiligt, macht sich strafbar!

DEF. GELDWÄSCHE: „GELDWÄSCHE HAT DAS ZIEL, ILLEGAL ERLANGTE VERMÖGENSWERTE DEM ZUGRIFF DER STRAFVERFOLGUNGSBEHÖRDEN ZU ENTZIEHEN. DEM TÄTER SOLLEN IM ERGEBNIS ERKLÄRBARE UND SCHEINBAR LEGALE VERMÖGENSWERTE ZUR VERFÜGUNG STEHEN, DIE KEINEN RÜCKSCHLUSS AUF STRAFTATEN ZULASSEN.“



INTERNETSEITE DES BUNDESKRIMINALAMTES
(www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/Geldwaesche/geldwaesche_node.html)

- » Sofern uns hier etwas auffällig erscheint, melden wir dies umgehend an die Compliance Abteilung oder über den uns bekannten Meldeweg.



Unternehmensintern setzen wir alles darauf, unsere Finanzintegrität zu fördern.

Wir sind zur wahrheitsgemäßen Berichterstattung gegenüber unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern, staatlichen Stellen und unseren Gesellschaftern verpflichtet.

» **Wir halten uns daher an Folgendes:**

- Wir führen unsere Bücher und Aufzeichnungen wahrheitsgemäß, vollständig und nach den geltenden gesetzlichen Vorgaben.
- Wir vermitteln im Rahmen von Reportings, Berichterstattungen oder Auskunftersuchen nur richtige und vollständige Informationen.
- Wir beachten die geltenden Wirtschafts- und Steuergesetze und stellen im Konfliktfall sicher, dass im Ergebnis unsere wirtschaftliche Ausrichtung mit den geltenden Vorgaben im Einklang steht. Daher nutzen wir auch keine künstlich konstruierten Strukturen bzw. Geschäftsmodelle, um steuerliche Vorteile in rechtlich unzulässiger Weise zu erlangen.

Bin ich auch für steuerliche Belange verantwortlich, auch wenn ich nicht in einer Abteilung bzw. Funktion arbeite, die diesen Bereich verantwortet?

**EIN
KLARES
JA!**

Aufgrund unserer täglichen Geschäftsaktivitäten können wir immer wieder mit steuerlichen Belangen in Kontakt kommen. Dies beginnt bei der Entgegennahme von Waren, bei der auf eine korrekte Rechnungsstellung des Lieferanten zu achten ist und geht bis hin zu Expansionsprojekten, bei denen die steuerlichen Details der Abwicklung genauestens zu prüfen sind.

INTERESSENKONFLIKTE, ANNAHME VON GESCHENKEN UND SPENDEN

Ein Interessenkonflikt kann immer dann entstehen, wenn das persönliche Interesse eines einzelnen Mitarbeiters von den Interessen der Charleston-Unternehmensgruppe abweicht und sich dies auf seine Entscheidungen und sein Handeln im Geschäftsalltag auswirkt.

» Hierzu sind unterschiedliche Fallkonstellationen denkbar:

Ein Mitarbeiter beeinflusst im Rahmen eines Expansionsprojekts die Entscheidung des Verkäufers mittels außervertraglicher Zusatzzahlungen, um auf diese Weise seine Auszahlung aus der Zielvereinbarung zu erhöhen.

Obwohl die Qualität der Pflegebetten eines Lieferanten deutlich schlechter ist als die der anderen Lieferanten, wird der Großauftrag an diesen vergeben, da er die teureren und schöneren Geschenke zu Weihnachten verspricht.

Die noch zu besetzende Stelle vergibt die Einrichtungsleitung seiner Nichte, obwohl es einen Bewerber gibt, der für diese Position geeigneter gewesen wäre.

Eine Mitarbeiterin ist mit einem Abteilungsleiter liiert. Diese wünscht eine Gehaltserhöhung und terminiert ein Personalgespräch. Der Abteilungsleiter führt das Gespräch und ohne Hinzuziehung einer weiteren unabhängigen Person.

Ein Mitarbeiter aus dem Marketing erhält den Auftrag, sich nach Präsenten für die Belegschaft umzusehen. Er nutzt diese Aufgabe aus und lässt sich „Proben“ zuschicken, um diese privat zu nutzen, obwohl klar ist, dass keine davon als Präsent in Frage kommen wird.

Da eine Angehörige regelmäßig ein „Trinkgeld“ für die Mitarbeiter nach ihrem Besuch bei ihrer Mutter dalässt, erhält diese täglich ein Einzelbetreuungsangebot.

Sowohl in unserer als auch in anderen Kulturen stellen Geschenke und Einladungen Gesten der Anerkennung für erbrachte Leistungen, Sympathiebekundungen aber auch Komponenten für die Entwicklung und Vertiefung von Geschäftsbeziehungen dar. Diese dürfen jedoch nie den Anschein erwecken, dass wir uns aufgrund derer in unserer Entscheidungsfindung beeinflusst haben.

» Daran halten wir uns:

- Wir nehmen keine übertriebenen Geschenke und Einladungen an.
- Ungerechtfertigte Geldzahlungen lehnen wir generell ab.
- Wir halten uns an die geltenden Vorschriften wie beispielsweise die Landesheimgesetze, in denen die Annahme von Spenden teilweise gänzlich untersagt ist. Im Zweifelsfall wenden wir uns hierzu an die Compliance Abteilung.
- Die unternehmensinternen Vorgaben zu dieser Thematik müssen unbedingt beachtet werden. Alle entgeltlichen und unentgeltlichen Leistungen durch Dritte müssen schriftlich fixiert werden.



DATENSCHUTZ, GEHEIMHALTUNGSPFLICHTEN

Die Charleston-Unternehmensgruppe geht verantwortungsvoll mit den ihr anvertrauten personenbezogenen Daten sowie sensiblen Informationen um. Hierzu wird auf die Expertise eines externen Datenschutzbeauftragten gesetzt.

DATENSCHUTZ

Die von der Charleston-Unternehmensgruppe erhobenen, verarbeiteten und genutzten personenbezogenen Daten von Bewohnern, Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Zulieferern und weiteren Personen dienen nur unternehmerischen Zwecken. Die geltenden Vorgaben werden in diesem Zusammenhang beachtet.

Wir achten darauf, dass stets die ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Person hierzu vorliegen muss, es sei denn es gibt hierfür eine gesetzliche Grundlage. Datenschutzverstöße sind über die bekannten Meldewege zu melden.



GEHEIMHALTUNGSPFLICHTEN

Die unbefugte Weitergabe von nicht öffentlichen Informationen kann einen erheblichen Schaden, beispielsweise in Form eines Reputationsschadens oder des Verlusts eines Wettbewerbsvorteils für die Charleston-Unternehmensgruppe bedeuten. Wir gehen daher verantwortungsvoll mit den uns anvertrauten Informationen um, indem wir diese beispielsweise nur mit Kollegen teilen, die diese für ihr Tätigkeitsfeld zwingend benötigen.

Neben den möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen blüht dem unbefugten Informanten hier auch der Kontakt mit dem Staatsanwalt:

- § 203 Strafgesetzbuch (StGB): Verletzung von Privatgeheimnissen
- § 204 Strafgesetzbuch (StGB): Verwertung fremder Geheimnisse
- § 206 Strafgesetzbuch (StGB): Verletzung des Post- oder Fernmeldegeheimnisses



BETREUUNG UND BEHANDLUNG DER UNS ANVERTRAUTEN BEWOHNER

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der hilfe- und/oder pflegebedürftige Mensch. Wir stehen daher durchgängig dafür, dass eine angemessene Versorgungsqualität vorherrscht und diese auch stetig weiterentwickelt wird.

» Wir machen uns Folgendes bewusst:

Die Arbeit mit und an Menschen stellt große Anforderungen an uns und die Qualität unserer täglich zu erbringenden Leistungen. Wir haben uns bewusst zu der Arbeit an und mit Menschen entschieden und verpflichtet. Eine qualitativ unzureichende Arbeit führt nicht ausschließlich zu monetären Schäden, sondern zu möglichen personen- und körperbezogenen Verletzungen:



Fahrlässige Körperverletzung (§ 229 Strafgesetzbuch):

„Wer durch Fahrlässigkeit die Körperverletzung an einer anderen Person verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.“



Fahrlässige Tötung (§ 222 Strafgesetzbuch):

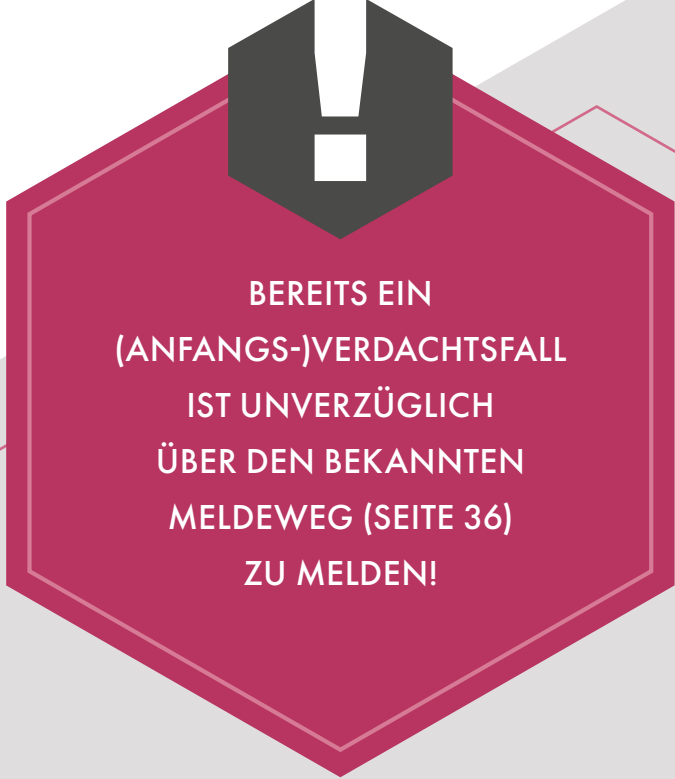
„Wer durch die Fahrlässigkeit den Tod eines Menschen verursacht, wird mit einer Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.“

» Aus diesem Grund tragen wir dafür Sorge, dass unsere Tätigkeit den Vorgaben unseres Qualitätsmanagements und den aktuellen Expertenstandards entspricht.

Sollten wir feststellen, dass wir hier Defizite haben und nicht wissen, wie wir mit bestimmten Themenfeldern umgehen sollen, wenden wir uns an unseren Vorgesetzten, der uns entsprechend anleitet beziehungsweise sich um geeignete Fortbildungsangebote kümmert.

Das unternehmensinterne Qualitätsmanagement entwickelt die Pflegequalität stetig fort und ist für deren Sicherstellung verantwortlich.

Die Charleston-Unternehmensgruppe distanziert sich von jeglicher Form des Missbrauchs und Misshandlung von Schutzbefohlenen sowie der unsachgemäßen Anwendung freiheitsentziehender Maßnahmen.



**BEREITS EIN
(ANFANGS-)VERDACHTSFALL
IST UNVERZÜGLICH
ÜBER DEN BEKANNTEN
MELDEWEG (SEITE 36)
ZU MELDEN!**

VI. UNSERE VERTRAGSPARTNER

In unserem täglichen Arbeitsalltag arbeiten wir mit unterschiedlichen externen Vertragspartnern zusammen. Hierbei handelt es sich insbesondere um Lieferanten und Dienstleistungsanbieter.

» Wir wählen unsere Vertragspartner sorgfältig aus und fördern eine vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit.

Verfahren zur Erfüllung der sorgfaltspflichten nach §§ 4 bis 10 LKSG (§ 6 ABS. 2 NR. 1 LKSG)

Die Charleston Unternehmensgruppe hat ein softwarebasiertes LkSG bezogenes Risikomanagement eingeführt. Hiermit wird eine jährliche Risikoanalyse zur Ermittlung menschenrechts- und umweltbezogener Risiken entlang der Lieferketten nach den Vorgaben aus §§ 4 und 5 Abs. 1 LkSG durchgeführt.

Im Rahmen dessen werden Präventionsmaßnahmen ergriffen (§ 6 Abs. 3 LkSG). Hierzu zählt die Verbreitung des Code of Conducts im eigenen Geschäftsbereich sowie bei den Zulieferern. Sofern erforderlich werden geeignete Abhilfemaßnahmen getroffen (§ 7 LkSG).

Ein Beschwerdeverfahren wurde mittels eines digitalen Hinweisgebersystems eingerichtet (§ 8 LkSG). Sämtliche Maßnahmen werden ordnungsgemäß dokumentiert um der gesetzlich vorgegebenen Berichtspflicht nachzukommen (§ 10 LkSG).

Prioritär festgestellte menschenrechtlich und umweltbezogener Risiken (§ 6 ABS. 2 NR. 2 LKSG)

Im Rahmen der durchgeführten Risikoanalyse wurden die folgenden menschenrechtlich und umweltbezogenen Risiken prioritär festgestellt:

- Kinderarbeit, Sklaverei, Zwangsarbeit
- Ungleichbehandlung in der Beschäftigung
- Widerrechtliche Zwangsräumung und Verletzung von Landrechten
- Vorhalten angemessener Löhne

Erwartungen zur Befolgung menschenrechtlich und umweltbezogener Risiken (§ 6 ABS. 2 NR. 3 LKSG)

Die Charleston Unternehmensgruppe erwartet von ihren Mitarbeitenden sowie Zulieferern die gesetzlichen und unternehmensinternen Vorgaben zu kennen, diese einzuhalten und geeignete Vorkehrungen zu treffen um dies sicherzustellen.

Sofern Beteiligten innerhalb der Lieferkette missbräuchliches Verhalten bzw. Verstöße gegen die Vorgaben bekannt werden sind diese über die bekannten Meldewege (siehe Seite 36) zu melden.



VII. UNSERE MELDEWEGE

WELCHE FOLGEN HABEN VERSTÖSSE GEGEN DEN CODE OF CONDUCT?

Verstöße gegen den CoC können sowohl für den Mitarbeiter selbst, die Vertragspartner als auch das Unternehmen unterschiedliche Konsequenzen haben. Anhaltspunkte oder Verstöße sind über die verschiedenen zur Verfügung stehenden Meldewege zu melden (siehe Seite 37). Wir haben alle technischen und tatsächlichen Voraussetzungen geschaffen um auch Meldungen anonymisiert abgeben zu können und schützen somit die Integrität unserer Mitarbeiter bzw. von Dritten.



Für jeden Mitarbeiter:

- arbeitsrechtliche Konsequenzen
- Schadensersatz
- strafrechtliche Konsequenzen (Geld- und Freiheitsstrafe)
- Verlust der Berufsbefähigung



Für Vertragspartner:

- Beendigung der Geschäftsbeziehung
- Reputationsschaden
- Geldbußen
- Schadensersatz



Für die Charleston-Unternehmensgruppe:

- Beschädigung der Reputation
- Geldbußen
- Schadensersatz
- wirtschaftliche Verluste



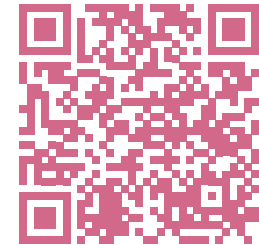
Verstöße gegen die Compliance können auch Folgen und Auswirkungen auf die Versorgungsqualität der uns anvertrauten Bewohner haben!

MELDEWEGE

Sollten wir Hinweise oder Kenntnis über einen möglichen Verstoß gegen den Code of Conduct erlangen ist dies zu melden. Nur auf diese Weise helfen wir bei der Aufklärung von Fehlverhalten und Missständen und schützen damit die Mitarbeiter und auch das Unternehmen selbst.

Für die Meldung können wir uns an unterschiedliche Personen bzw. Meldestellen wenden:

- die jeweils zuständige Führungskraft (diese berät, an welche Personen bzw. Meldestellen berichtet werden kann und gibt hierbei bei Bedarf auch entsprechende Hilfestellung)
- Menschenrechtsbeauftragte
- Mitarbeiter der Compliance Abteilung
- Charleston Hinweisgebersystem (aktuellen Link finden Sie auf unserer Website: www.charleston.de/compliance-management-system)



www.charleston.de/compliance-management-system



Hinweise auf mögliche Verstöße können bei Bedarf vertraulich und anonym vorgebracht werden.
Alle eingehenden Hinweise werden gemäß interner verbindlicher Vorgaben behandelt.

IMPRESSUM

Herausgeber

Charleston Holding GmbH
Bürgermeister-Dürheimer-Straße 4
87448 Waltenhofen-Oberdorf, Deutschland
Tel: 08379 85633-0

Redaktion und Koordination

Sandro Bürger, Mitarbeiter Compliance Abteilung

Bilder und Grafiken

Seite 2 Charleston, Privat
freepik (Titel, S. 15, 17, 21, 22, 23, 25, 28, 39, 30, 34)

Zur besseren Lesbarkeit haben wir auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet.
Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

© 2025 Charleston Holding GmbH, Waltenhofen-Oberdorf



Charleston