

Compliance

**VERHALTENSKODEX
HELMHOLTZ ZENTRUM MÜNCHEN
DEUTSCHES FORSCHUNGSZENTRUM FÜR GESUNDHEIT UND
UMWELT (GMBH)**

- nachfolgend "*Helmholtz Munich*" genannt -

Fassung 29.05.2026

INHALTSVERZEICHNIS

I.	PRÄAMBEL	- 3 -
II.	VERHALTENSRICHTLINIEN	- 4 -
1.	EINHALTUNG VON GESETZEN UND NORMEN	- 4 -
2.	SICHERUNG DER GUTEN WISSENSCHAFTLICHEN PRAXIS	- 4 -
3.	VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNG	- 5 -
4.	SICHERE UND FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN	- 5 -
5.	ZUSAMMENARBEIT MIT DER INTERESSENVERTRETUNG DER ARBEITNEHMENDEN	- 6 -
6.	ETHIK UND NACHHALTIGKEIT	- 6 -
7.	UMWELT- UND TIERSCHUTZ	- 7 -
8.	KORRUPTIONSPRÄVENTION	- 8 -
9.	WAHRUNG DES FREIEN UND FAIREN WETTBEWERBS	- 8 -
10.	VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN	- 9 -
11.	DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT	- 9 -
12.	EXPORTKONTROLLE	- 10 -
13.	GEHEIMNISSCHUTZ UND SCHUTZ VON BETRIEBSVERMÖGEN	- 10 -
14.	UMGANG MIT MEDIEN	- 11 -
15.	KONFLIKTE IM ARBEITSALLTAG	- 11 -
16.	MELDUNG VON COMPLIANCE-RELEVANTEN (VERDACHTS)FÄLLEN	- 11 -
III.	ANSPRECHPERSONEN UND KONTAKT	- 13 -

I. PRÄAMBEL

Das Helmholtz Munich steht seit über 60 Jahren für exzellente und innovative Forschung, insbesondere im Bereich medizinischer Lösungen für umweltbedingte Volkskrankheiten zur Förderung einer gesünderen Gesellschaft in einer sich immer rascher verändernden Welt. Die Erfolgsgeschichte unseres Forschungszentrums ist einerseits geprägt von Kontinuität, andererseits aber auch von stetiger Weiterentwicklung sowie nationaler und internationaler Verantwortungs-übernahme im Bereich Prävention, Diagnose und Therapie und der Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse auf den o.g. Gebieten der medizinischen Forschung.

Der vorliegende Verhaltenskodex setzt alle Vorgängerversionen außer Kraft. Er ist verbindlich für die Geschäftsführung, Führungskräfte, Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler, Mitarbeitenden von Helmholtz Munich einschließlich der Auszubildenden, untereinander und gegenüber bestehenden oder potenziellen Geschäfts- und Kooperationspartnern, Wettbewerbern, Behörden sowie gegenüber den Medien und sonstigen Personen oder Stellen, mit denen Helmholtz Munich in Kontakt steht oder in Kontakt kommt. Zweck dieses Verhaltenskodex ist es, die bei Helmholtz Munich allgemein geltenden Grundsätze für rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten festzuschreiben. Es obliegt dabei allen, diese Grundsätze zu beachten und bei der Tätigkeit für Helmholtz Munich konsequent anzuwenden. Der Geschäftsführung und den Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu. Sie sind gehalten – sowohl durch eigenes integriertes Verhalten als auch durch ihre Aussagen – als gutes Beispiel voranzugehen und durch angemessene Aufsichts- und Organisationsmaßnahmen die Einhaltung dieses Verhaltenskodex in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich sicherzustellen. Dabei ist dieser Verhaltenskodex die Basis unserer Unternehmens-, Führungs- und Fehlerkultur. Wir wollen mit diesem Verhaltenskodex exzellente Forschung bei gleichzeitiger Wahrung der Ethik und Transparenz sowie Regeleinhaltung ermöglichen.

Wir erwarten von allen mit denen wir in Kontakt kommen oder stehen, dass auch sie sich an die folgenden Grundsätze halten.

II. VERHALTENSRICHTLINIEN

1. EINHALTUNG VON GESETZEN UND NORMEN

Die Grundlage all unseres Handelns bei Helmholtz Munich ist die Einhaltung gesetzlicher Regelungen, sonstiger Rechtsvorschriften und Normen wie z. B. der zuwendungsrechtlichen Bestimmungen sowie selbstgegebener Verpflichtungen. Geltende aushangpflichtige Gesetze und die betrieblichen Regelungen (Betriebsvereinbarungen) werden daher für alle Mitarbeitenden einfach und barrierefrei zugänglich gemacht. Zu den Aufgaben der Geschäftsführung und Führungskräfte gehören die aktive Mitarbeitenden-Information, Sachverhalte zu klären und zu hinterfragen. Alle müssen sich über die im eigenen Verantwortungsbereich im Forschungszentrum geltenden Vorschriften informieren, diese einhalten und in Zweifelsfällen Informationen und Hinweise bei der direkten Führungskraft, der Geschäftsführung und den zuständigen externen Stellen einholen.

2. SICHERUNG DER GUTEN WISSENSCHAFTLICHEN PRAXIS

Wissenschaftliches Arbeiten beruht auf den Prinzipien der wissenschaftlichen Ehrlichkeit, Gewissenhaftigkeit, Redlichkeit und des offenen Diskurses, welche in allen wissenschaftlichen Disziplinen und international gelten. Mit der verfassungsrechtlich garantierten Freiheit der Wissenschaft ist auch eine entsprechende Eigenverantwortung verbunden. Gute wissenschaftliche Praxis ist Voraussetzung für eine leistungsfähiges und international anerkanntes wissenschaftliches Arbeiten.

Helmholtz Munich sieht sich der Wahrung guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet. Dafür haben wir Ombudspersonen und eine Kommission implementiert. Einzelheiten regelt die Richtlinie zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, die Helmholtz Munich in Übereinstimmung mit dem Kodex „Leitlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis“ des Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V. von September 2019 erlassen hat.

3. VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNG

Wir erwarten von allen einen sachlichen, freundlichen und respektvollen Umgang miteinander, mit Kooperations- und Geschäftspartnern sowie Dritten.

Wir wünschen uns ausdrücklich Diversität. Diskriminierungen – sei es psychischer, physischer, sexueller oder verbaler Art wegen des Geschlechts, Alters, der Religion, ethnischen Herkunft, Kultur, Religion Weltanschauung, Behinderung / chronischen Krankheit oder sexuellen Identität, – duldet Helmholtz Munich ebenso wenig, wie jegliche Form der Belästigung oder persönliche Angriffe. Ansprechpersonen werden unter den First Contact Points genannt. Jede und jeder ist verpflichtet, die persönliche Sphäre anderer unter Berücksichtigung der vorgenannten Kriterien zu achten und zu respektieren. Einzelheiten dazu regeln die verschiedenen Leitlinien wie z.B. die Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing und Sexuelle Belästigung sowie die zugehörigen Dokumente.

4. SICHERE UND FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Helmholtz Munich garantiert sichere und faire Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden und Führungskräfte, hierzu gehört auch die Chancengleichheit. So wollen wir die körperliche und seelische Unversehrtheit jeder und jedes Einzelnen gewährleisten. Es ist selbstverständlich, dass die geltenden Arbeits-, Unfallverhütungs- und Gesundheitsbestimmungen eingehalten werden, um Unfälle, Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden.

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden nicht zuletzt mit Hilfe flexibler Arbeitszeitmodelle z.B. der Möglichkeit mobilen Arbeitens, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen und unseren Beitrag zu einer angemessenen Work-Life-Balance zu leisten und damit zur Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden beizutragen. Die persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden als Leistungs- und Wissensträgerinnen und -träger hat, ebenso wie eine aktive Nachwuchsförderung besonderen Stellenwert für unser Forschungszentrum. Ebenso legen wir großen Wert darauf, dass wir als eine anerkannte Ausbildungseinrichtung Menschen die Berufsausbildung ermöglichen. Qualifizierungsmaßnahmen für unsere Mitarbeitenden auf allen Ebenen sehen wir als Investition in die Zukunft. Einzelheiten sind u.a. in den Regelungen zum Talent Management zu finden.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase bieten wir planbare Karrierewege. Besonders Führungskräfte haben vor dem Hintergrund der in der Wissenschaft systemimmanenten Anzahl befristeter Arbeitsverträge dafür Sorge zu tragen, dass Promotionen abgeschlossen und Qualifizierungsziele erreicht werden. Vor diesem sensiblen Hintergrund sind Führungskräfte angehalten, alle möglichen Maßnahmen zu ergreifen, um Machtmissbrauch zu verhindern.

Außerdem wollen wir durch eine an diesem Verhaltenskodex orientierte Führungskultur die Wissenschaft und Administration enger verzahnen. Daher unterstützen wir alle Maßnahmen, die dazu beitragen.

5. ZUSAMMENARBEIT MIT DER INTERESSENVERTRETUNG DER ARBEITNEHMENDEN

Die Geschäftsführung und die Führungskräfte pflegen mit dem Betriebsrat eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit, einen konstruktiven Dialog und einen fairen Interessenausgleich.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats werden beachtet.

6. ETHIK UND NACHHALTIGKEIT

Wir achten die Menschenrechte und vermeiden ihre Verletzung. Dies kommt auch durch unsere Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie zum Ausdruck. Mit unserem Fokus auf Gesundheitsforschung und dem Ziel der Translation unserer Ergebnisse in die Realität von Medizin und Gesundheitsförderung ist die Beachtung medizinethischer Standards, so wie sie z.B. in der Deklaration von Helsinki des Weltärztebundes und in Arzneimittel- oder Medizinproduktegesetzen niedergelegt sind, selbstverständlich. Für Studien mit menschlichen Proben oder Daten holen wir das positive Votum einer Ethikkommission ein. Selbstverständlich sind auch zwingend die europäischen Datenschutzbestimmungen zu beachten. Wir entwickeln und pflegen gemeinsam die Kompetenz zum ethisch verantworteten Forschen und Handeln für die menschliche Gesundheit. So wie auch in der Leitlinie „*Nachhaltigkeit des Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V.*“ gefordert, haben wir bei Strategie und Umsetzung unserer Forschung die Konsequenzen für die Gesellschaft und den Nutzen für das Gemeinwohl im Blick.

Nachhaltigkeit, insbesondere im Sinne eines nachhaltigen Schutzes von Mensch, Tier und Umwelt sowie Einsatz unserer Ressourcen zum nachhaltigen Wohl unserer Gesellschaft sind zentrale Elemente unserer Philosophie. Grundlage der nachhaltigen Entwicklung ist die Leitlinie „*Nachhaltigkeit der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V.*“ mit ihren fünf Handlungsfeldern Organisationsführung, sozialkompetente Wirkung des Forschungsprozesses, attraktive Arbeitswelten, ressourceneffiziente Forschungsinfrastrukturen und verantwortungsvoll gestalteten unterstützenden Prozessen

- https://www.helmholtz-munich.de/fileadmin/user_upload/About_Us/Leitlinie_Nachhaltigkeit_der_Helmholtzgemeinschaft.pdf
(Leitlinie Nachhaltigkeit der Helmholtzgemeinschaft)
- <https://www.helmholtz-munich.de/ueber-uns/nachhaltigkeit-bei-helmholtz-munich>

7. UMWELT- UND TIERSCHUTZ

Als Forschungszentrum sind wir dem Umwelt- und Tierschutz in besonderer Weise verpflichtet. Die umfassende Einhaltung der geltenden Normen des Umwelt- und Tierschutz- rechts betrachten wir als selbstverständlich. Wir legen größten Wert darauf, nachhaltiges Handeln im Bewusstsein von Umwelt- und Tierschutz nicht nur durch verantwortliches Handeln jeder einzelnen Person in allen Funktionen und auf allen Ebenen unseres Zentrums zu realisieren, sondern auch durch das Setzen konkreter Ziele im Zusammenspiel mit Verantwortungsträgern und durch an Nachhaltigkeit, Umwelt- und Tierschutz ausgerichteten strukturellen Entscheidungen der Führungskräfte.

Mit Hilfe unserer intern dafür Verantwortlichen gewährleisten wir, dass der Schutz der Umwelt durch konkrete Ziele und Verhaltensregeln umgesetzt wird. Darüber hinaus fördern wir kontinuierlich das Wissen und Bewusstsein unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden in den Bereichen Umwelt- und Tierschutz.

Um unsere Forschungsziele zu erreichen, sind Tierversuche bislang unverzichtbar. Durch umsichtige Versuchsplanung, Umsetzung und Auswertung generieren wir belastbare Ergebnisse aus tierexperimentellen Studien als elementaren Bestandteil zur Forschung für eine gesündere Gesellschaft.

Den Führungskräften und Mitarbeitenden obliegt eine Hol- und Bringschuld: Alle sind verpflichtet, im Umgang mit Versuchstieren den rechtlichen Anforderungen und ethischen Grundsätzen gerecht zu werden und stets einen respektvollen Umgang mit den Tieren zu wahren.

8. KORRUPTIONSPRÄVENTION

Wir sind von der Qualität unserer Arbeit und der Leistungsfähigkeit unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden überzeugt. Jede Form der Bestechung und Korruption oder auch nur des Versuchs dazu lehnen wir entschieden ab. Wir legen größten Wert darauf, nur mit seriösen Geschäfts- und Kooperationspartnern aus Forschung und Wirtschaft zusammen zu arbeiten, deren (Geschäfts)Gebaren rechtlich einwandfrei ist.

Es ist daher untersagt, Geldzahlungen, werthaltige Geschenke oder andere werthaltige Zuwendungen bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags Auftraggebern, Geschäfts- und Kooperationspartnern oder sonstigen Dritten anzubieten oder von ihnen anzunehmen. Zuwendungen sind ausnahmsweise nur dann zulässig, wenn nicht einmal der bloße Anschein einer beabsichtigten oder tatsächlichen Beeinflussung von Entscheidungsprozessen entstehen kann, beispielsweise wenn diese der Höflichkeit entsprechen, sozial üblich und allgemein gebilligt sind. Einzelheiten enthalten die Regelungen zur Vermeidung von Korruptionsgefahren und der Leitfaden gegen Korruption für Führungskräfte.

9. WAHRUNG DES FREIEN UND FAIREN WETTBEWERBS

Die Orientierung an den Regeln eines freien und fairen Wettbewerbs ist für Helmholtz Munich ebenso selbstverständlich wie die Einhaltung der hiermit in Zusammenhang stehenden Vorschriften des Vergabe-, Kartell- und Wettbewerbsrechts.

Wettbewerbsbeschränkende Absprachen, insbesondere zu Preisen, Geschäftsbedingungen, Marktaufteilung oder Wettbewerbsverzicht schaden sowohl dem freien Wettbewerb als auch unserem Forschungszentrum und sind verboten. Hierunter fallen nicht nur schriftliche Vereinbarungen, sondern auch informelle Gespräche, formlose Abmachungen und "Gentlemen's Agreements", die eine Wettbewerbsbeschränkung zum Ziel oder als Konsequenz haben.

10. VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Interessenskonflikte schaden Helmholtz Munich und sind grundsätzlich zu vermeiden.

Die Aufnahme von Tätigkeiten außerhalb von Helmholtz Munich, also bei anderen Forschungseinrichtungen, Wettbewerbern oder Auftragnehmern von Helmholtz Munich sind nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die Geschäftsführung gestattet, soweit nicht Sonderregelungen gelten.

Die Bevorzugung von Partnerschaften in der Forschung und Wirtschaft aus persönlichen Interessen, insbesondere die Bevorzugung von Familienangehörigen, ist untersagt. Auch der bloße Anschein einer Bevorzugung aus persönlichen Interessen ist strikt zu vermeiden.

Jede bei Helmholtz Munich beschäftigte Person, die einen Interessenskonflikt erkennt, muss diesen unverzüglich der direkten Führungskraft, der oder dem Compliance-Beauftragten oder über das anonyme Hinweisgebersystem mitteilen und hat – soweit möglich - bei einer einvernehmlichen Lösung des Interessenskonflikts mitzuwirken – siehe auch unten Ziffer II.16.

11. DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Der Schutz personenbezogener sowie sonstiger sensibler schützenswerter Daten und Informationen gehört zu unseren wesentlichen Grundsätzen. Helmholtz Munich erhebt, verarbeitet und nutzt Daten der bei und für uns Tätigen, Geschäfts- und Kooperationspartnern aus Forschung und Wirtschaft und sonstiger Dritter nur in Übereinstimmung mit den einschlägigen Vorschriften und vertraglichen Vereinbarungen. Personenbezogene Daten werden auf Grundlage einer Einwilligung oder eines Erlaubnistatbestands nur für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erhoben, verarbeitet oder genutzt und sicher aufbewahrt bzw. übertragen. Die Verwendung dieser Daten erfolgt für Betroffene stets transparent unter Wahrung der Betroffenen Rechte wie dem Recht auf Auskunft, Widerspruch, Sperrung bzw. Löschung oder Berichtigung.

Ausführliche Informationen zu Sicherheitsregeln für den Umgang mit der IT-Technik und Internetnutzung enthalten unsere internen Vorschriften und Informationsmaterialien.

12. EXPORTKONTROLLE

Der grenzüberschreitende Warenverkehr (Güter, Technologien und Software) unterliegt im Rahmen der Exportkontrolle Verboten, Beschränkungen, Genehmigungsvorbehalten oder sonstigen Überwachungsmaßnahmen. Hierzu zählen auch wirtschaftliche Sanktionen und Vorschriften zur Terrorismusbekämpfung.

Als international kooperierendes Forschungszentrum sind wir uns unserer Verantwortung bei der Erfüllung der nationalen und internationalen außenwirtschaftsrechtlichen Gesetze, Verordnungen und Embargos bewusst und bekennen uns ausdrücklich zu den Zielen der Exportkontrolle.

Unsere Gesundheitsforschung und -entwicklung ist – unter Wahrung der grundgesetzlich garantierten Wissenschaftsfreiheit – auf friedliche Zwecke ausgerichtet. Die Zusammenarbeit mit nichtzivilen Geschäfts- und Kooperationspartnern und das Vorhandensein potenzieller („Dual-Use“) oder konkreter militärischer Endverwendungszwecke prüfen wir im Einzelfall. Wir legen größten Wert auf die Einhaltung aller Vorschriften für den - physischen, elektronischen und mündlichen - Export von Waren, Dienstleistungen und Informationen sowie auf die sorgfältige Prüfung der einschlägigen Sanktionslisten. Wir alle tragen zur Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und internen Regelungen in diesem Bereich bei.

13. GEHEIMNISSCHUTZ UND SCHUTZ VON BETRIEBSVERMÖGEN

Der Erfolg unseres Forschungszentrums hängt maßgeblich von unserer Innovationskraft und den über mehrere Jahrzehnte erworbenen Kenntnissen ab. Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen sowie Forschungs- und Geschäftsunterlagen sind ordnungsgemäß aufzubewahren und entsprechend zu schützen. Alle haben sicherzustellen, dass die Geschäfts- und Kooperationspartner von Helmholtz Munich aus Forschung und Wirtschaft nicht unerlaubt außerhalb des Helmholtz Munich bekannt werden. Geschäftsgeheimnisse dürfen weder unerlaubt offengelegt noch für eigene Zwecke genutzt werden. Einzelheiten regelt u.a. die IP-Leitlinie.

Wir erwarten von allen, dass sie verantwortungsvoll mit dem Vermögen von Helmholtz Munich umgehen und Entscheidungen auf der Basis wissenschaftlich bzw. kaufmännisch nachvollziehbarer Prüfung und Analyse treffen.

14. UMGANG MIT MEDIEN

Eine transparente und konsistente Information der Öffentlichkeit stärkt unser Image. Offizielle Stellungnahmen gegenüber Leit- bzw. Publikumsmedien fallen in den Verantwortungsbereich der Geschäftsführung, autorisierter Führungskräfte und Mitarbeitenden. Bei von Leit- bzw. Publikumsmedien gestellten Anfragen haben unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden stets unverzüglich die Leitung der für diese Medienanfragen zuständigen Abteilung zu informieren.

15. KONFLIKTE IM ARBEITSALLTAG

Wir fördern eine Kultur, in der Fehler und Herausforderungen offen angesprochen werden können. Für Fragen, Kritik oder persönliche Konflikte im Arbeitsalltag ist die direkte Führungskraft die erste Ansprechperson. Darüber hinaus stehen für diese Fälle weitere interne Anlaufstellen zur Verfügung. Informationen dazu sind dem Intranet des Helmholtz Munich zu entnehmen.

16. MELDUNG VON COMPLIANCE-RELEVANTEN (VERDACHTS)FÄLLEN

Unsere Ziele können wir nur erreichen, wenn wir gemeinsam für integriertes, rechtmäßiges Verhalten (= Compliance-gemäßes Verhalten – siehe dazu auch oben Ziffer II.1.) einstehen. Wir ermutigen daher alle beobachteten oder vermuteten Compliance-relevanten Verstöße gegen gesetzliche Regelungen (z.B. Korruption, Betrug, Diskriminierung), sonstige Rechtsvorschriften und Normen wie z.B. zwendungsrechtliche Bestimmungen sowie selbstgegebene Verpflichtungen sofort zu melden. Dasselbe gilt, falls jemand selbst dazu aufgefordert wird, gegen diesen Verhaltenskodex zu verstoßen. Wir empfehlen, sich bei derartigen Vorkommnissen und Verstößen -offen oder anonym - über das elektronische Hinweisgebersystem an unsere Meldestelle zu wenden. Sie ist dafür die qualifizierte und vorrangige Anlaufstelle. Warum die Meldestelle? Hier prüfen speziell geschulte Expertinnen und Experten die Hinweise vertraulich, objektiv und unabhängig. Dies gewährleistet die bestmögliche Aufklärung und den bestmöglichen Schutz der hinweisgebenden Person. Näheres dazu findet sich im Intranet des Helmholtz Munich und auf unserer Website.

Jede einzelne Meldung wird sorgfältig bearbeitet, vertraulich behandelt und es werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Hat die hinweisgebende Person hinreichenden Grund zu der Annahme, dass die gemeldeten Tatsachen zutreffend sind, hat sie – unabhängig davon, ob sich der Verdacht letztlich bewahrheitet oder nicht – keinerlei Nachteile zu befürchten. Wir dulden insbesondere nicht, dass sie diskriminiert wird oder Repressalien zu befürchten hat. Sollte dies der Fall sein, werden wir hiergegen entschieden vorgehen und dies – falls notwendig – entsprechend sanktionieren.

Rolle der Führungskräfte und der Geschäftsführung

Sollten sich Mitarbeitende mit einem Compliance-relevanten Hinweis (siehe oben Ziffer II. 16 Absatz 1) dennoch an ihre Führungskraft oder die Geschäftsführung wenden, stellt diese sicher, dass der Vorgang zur weiteren Bearbeitung und Prüfung vertraulich an die interne Meldestelle bzw. die Compliance-Beauftragte / den Compliance-Beauftragten weitergeleitet wird. Auch in diesem Fall garantieren wir dieser hinweisgebenden Person den Schutz vor Repressalien. Im Sinne einer schnellen Aufklärung empfehlen wir, direkt den Weg über das elektronische Hinweisgebersystem zu wählen.

III. ANSPRECHPERSONEN UND KONTAKT

Beauftragte und Hinweise zu Schulungen können unserem internen Kommunikationssystem entnommen werden.

Es liegt in der Natur der Sache, dass dieser Verhaltenskodex nicht alle denkbaren Einzelfälle, denen wir im Alltag begegnen, abdecken kann. Es ist daher selbstverständlich, dass der Verhaltenskodex immer wieder aktualisiert werden muss. Gleichermaßen werden Fragen zu diesem Verhaltenskodex auftauchen oder auch Unsicherheiten beim Umgang mit einem konkreten Sachverhalt bestehen. Sollte dies der Fall sein oder Anregungen zur Verbesserung dieses Verhaltenskodexes bestehen, stehen als Ansprechpersonen die (direkten) Führungskräfte und die/der Compliance-Beauftragte gerne zur Verfügung.

Unser aktueller Compliance-Beauftragter ist:

Dr. Nikolaus Ukert

Tel.: 089/ 3187 43467

Nikolaus.Ukert@Helmholtz-Munich.de

Die aktuellen Kontaktdaten der oder des Compliance Beauftragten finden sich auch im Intranet des Helmholtz Munich.

Neuherberg, 29.05.2026

gezeichnet

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Martin Hrabě de Angelis
Wissenschaftlicher Geschäftsführer und Sprecher
der Geschäftsführung (komm.)

gezeichnet

Dr. Michael Frieser
Administrativer Geschäftsführer