

VERHALTENSKODEX DES UNTERNEHMENS

MID37623

Life.
Science.

iba

MESSAGE

von unserem CEO

Wir verdienen uns unseren Ruf jeden Tag aufs Neue. Er ist das Ergebnis individueller Entscheidungen, die von Mitarbeitenden in großen und kleinen Angelegenheiten getroffen werden. Da unser Geschäft und die Welt um uns herum immer komplexer werden, gibt es Zeiten, in denen die richtige Entscheidung weder einfach noch offensichtlich erscheint. Aus diesem Grund stellen wir Ihnen IBAs "Code of Business Conduct" (der Kodex oder Code) vor.

Der Code legt die grundlegenden ethischen Prinzipien für die Führung unserer Geschäfte als eine Kraft für das Gute fest und dient als Leitfaden für Mitarbeitende und andere, die in unserem Namen handeln. Sie soll jedem von uns helfen, die bestmögliche Entscheidung zu treffen, wenn wir mit ethischen Dilemmata konfrontiert werden.

Wenn wir IBAs Geschäfte mit Ehrlichkeit, Ethik und Integrität führen, hilft uns das bei der Erfüllung unseres strategischen Auftrags: Leben zu schützen, zu verbessern und zu retten, unseren anhaltenden Erfolg zu gewährleisten, unseren guten Ruf zu erhalten und unser Wachstum zu sichern. Durch eine kontinuierliche, ehrliche und ethische Unternehmensführung werden wir das Vertrauen von Kunden, Patienten, Mitarbeitende, Lieferanten, Investoren, Gemeinden und Regulierungsbehörden gewinnen und gleichzeitig unser langfristiges Engagement für unsere Interessengruppen aufrechterhalten: unsere Kunden und deren Patienten, unsere Mitarbeitenden, unsere Aktionäre, die Gesellschaft und die Umwelt.



Dare, Care, Share und Be Fair sind IBAs Kernwerte und spielen eine wichtige Rolle in unserem Geschäftsgebaren. Wir bei IBA sind nicht nur der Meinung, dass wir die höchsten ethischen Standards anwenden müssen, sondern dass diese Standards für den Erfolg und die langfristige Zukunft unseres Unternehmens entscheidend sind.

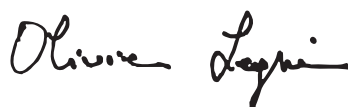
Diese Werte stellen auch weiterhin die Leitlinien unseres Handelns dar, denn wir führen unsere Geschäfte in einer sozial verantwortlichen und ethischen Weise. Als Unternehmen respektieren wir die Gesetze, unterstützen die allgemeinen Menschenrechte, schützen die Umwelt, erreichen operative Spitzenleistungen und profitieren von den Gemeinden, in denen wir arbeiten. Wir wollen eine Kraft für das Gute sein und erwarten von allen bei uns Beschäftigten, dass sie sich ebenso verhalten.

Da wir uns bemühen, diesem Ruf gerecht zu werden und gleichzeitig in einem wettbewerbsintensiven globalen Umfeld tätig sind, werden wir manchmal in Situationen geraten, die unser Urteilsvermögen und unsere Integrität auf die Probe stellen. Wenn diese Prüfung ansteht, hilft dieser Code jedem von uns, die folgenden Fragen zu beantworten, bevor wir handeln:

- Ist das legal?
- Steht es im Einklang mit den Richtlinien unseres Unternehmens?
- Steht sie im Einklang mit IBAs Leitbild und Werten?
- Kann ich es meinen Kollegen, meiner Familie und meinen Freunden erklären?
- Würde ich mich wohl fühlen, wenn dies öffentlich gemacht würde?
- Ist diese Maßnahme im Hinblick auf alle unsere Interessengruppen ausgewogen?

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine Angelegenheit ethisch oder rechtlich vertretbar ist, empfehlen wir Ihnen, sich von Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten beraten zu lassen, bevor Sie fortfahren. Stellen Sie so lange Fragen, bis Sie sicher sind, dass Sie die richtige Wahl getroffen haben. Wir möchten Sie ermutigen, den Code zu lesen und zu verstehen und vor allem zu wissen, an wen Sie sich wenden können, wenn Sie Hilfe benötigen.

Wir danken Ihnen, dass Sie das Vertrauen, das andere in uns gesetzt haben, durch Ihre Bemühungen, jeden Tag die richtigen Entscheidungen zu treffen, bewahren.



Olivier Legrain
Vorstandsvorsitzende
Oktober 2024

Die Einhaltung des Kodex trägt dazu bei, unsere 5 Interessengruppen zu schützen: unsere Beschäftigten, unsere Kunden und deren Patienten, unsere Aktionäre, die Umwelt und die Gesellschaft.



INHALTSverzeichnis

Unser Auftrag und unsere Werte 6

Über IBAs Code of Business Conduct 7

Wir tun, was richtig ist	7
Verwendung des Kodex	7
Ethische Entscheidungsfindung	7
Das Gesetz, der Kodex und die Strategien und Verfahren unseres Unternehmens	8
Anwendbarkeit	8
Berichtswesen	8
Ressourcen	8
Der Kodex ist ein lebendiges Dokument	8

Unsere Mitarbeitenden 9

Inklusion	9
Diversität	9
Kapital	9
Produktives und sicheres Arbeitsumfeld	9

Das IBA Versprechen an seine Teammitglieder 10

IBAs Versprechen an seine Mitarbeitenden	10
Ihnen die Möglichkeit bieten, mutig zu innovieren	10
Ihnen eine sinnvolle Aufgabe mit Wirkung bieten	10
Ihnen Möglichkeiten zur beruflichen und persönliche Entwicklung bieten	10
Ermächtigung und Rechenschaftspflicht für sie	10
Schaffung einer freundlichen Kultur auf der Grundlage solider Werte	10
Ihnen Erfolg und Leistung versprechen	11
IBA, mit Engagement führen	11

Zwölf wichtige Grundsätze 12

1. Vermeidung von Interessenkonflikten	13
Handeln im besten Interesse des Unternehmens	13
Offenlegung und Vorabgenehmigung	13
Enge Beziehungen zu Geschäftspartnern	14
Faire und ehrliche Geschäftspraktiken	14
- Fairer Umgang	14
- Spenden, Geschenke, Honorare, Gefälligkeiten, geschäftliche Verbindlichkeiten und andere Vorteile	14
- Zahlungen an Kunden	15
Nicht-öffentliche preisrelevante Informationen über börsennotierte Unternehmen und Insiderhandel	15
2. Unternehmensaufzeichnungen und interne Kontrollen	16
Korrekte und genaue Aufzeichnungen	16
Interne Kontrollen	16
Betrug / Diebstahl	16
ESG Berichterstattung: Umwelt, Soziales, und Governance Verantwortlichkeiten	17
- Bekenntnis zu ESG Prinzipien	17
3. Global konkurrieren: Fairer Wettbewerb	18
Kartell- / Wettbewerbs- / Antimonopolrecht	18
Beziehungen zu Kunden und Lieferanten	18
Werbung für IBAs Produkte, Technologien und Lösungen	18
4. Qualität und Regulierung von Medizinprodukten	19
5. Internationale Handelsregeln	20
Einhaltung der örtlichen Gesetze und Vorschriften	20
Wirtschaftspolitik	20

6. Regierungsangelegenheiten und politisches Engagement	21	11. Bekämpfung von Bestechung und Korruption	27
Beteiligung an der politischen Arena	21	Eintreten gegen Korruption und Bestechung	27
Lobbying Aktivitäten	21	Korruption und Bestechung: die Politik	27
Beteiligung an politischen Aktivitäten	21	Öffentliche Amtsträger	27
		Kommerzielle Einrichtungen	27
7. Informations- / Datenschutz und Schutz von geistigem Eigentum	22	Die Pflicht zur Integrität und zum Vertrauen der IBA	27
Verantwortung für IBAs Informationsbestände	22	Risiko und Sanktionen	28
Ordnungsgemäßer Zugang zu und Nutzung von Informationsbeständen	22	Risikomanagement	28
Umgang mit sensiblen oder geschützten Informationen	22	Übereinstimmung	28
Nutzung von Computersystemen und anderen technischen Ressourcen	23	12. Die Menschenrechte	29
Nutzung von E-Mail und Internet	23	Aktiver Schutz der Menschenrechte	29
Nutzung sozialer Medien	23	Halten Sie die Regelungen ein	29
Informationssicherheit	23	- Berichterstattung und Rechenschaftspflicht	29
		Fokus auf einige Rechte	30
8. Datenschutz	24	- Zwangsarbeit und Arbeit von Minderjährigen	30
Umgang mit personenbezogenen Daten	24	- Diskriminierung und Vielfalt	30
Ordnungsgemäßer Umgang mit personenbezogenen Daten	24	- Vereinigungsfreiheit	30
Datenschutzbestimmungen - Patientenbezogene Informationen	24	- Das Recht auf eine gesunde Umwelt	30
		Auswirkungen auf die Lieferanten	30
9. Umgebung	25	Schlussbemerkung: Die richtige Wahl treffen	31
Eine starke Verbindung zu IBAs Mission	25		
Engagement für den Schutz der Umwelt	25		
Umweltschutz geht uns alle an	25		
10. Gesundheit und Sicherheit	26		
Gesundheit und Sicherheit	26		
Recht auf digitale Unterbrechung	26		

UNSERE

Mission und Werte

Unsere Mission ist es, Leben zu schützen, zu verbessern und zu retten



CARE [sich kümmern]

Unsere Kunden liegen uns am Herzen, und wir bemühen uns jeden Tag, ihre Erwartungen in allem, was wir tun, zu übertreffen. Wir legen außerdem großen Wert auf die Sicherheit und das Wohlbefinden der Patienten und der Nutzer unserer Geräte und Technologien sowie unserer Mitarbeitenden und Partner. Wir schützen die Umwelt, indem wir unsere Auswirkungen auf die Umwelt aktiv reduzieren. Wir kümmern uns um die Gemeinden, in denen wir tätig sind.



DARE [sich trauen]

Kreativität, Innovation und Leidenschaft sind unabdingbar für ein Unternehmen, das die Grenzen der Technologie immer weiter ausdehnt. Tag für Tag wagen wir es, konventionelle Weisheiten rigoros und mit Integrität herauszufordern.



SHARE [teilen]

Das IBA-Team teilt sein Engagement und seinen Fortschritt mit seinen Kunden, seine Rendite jedes Jahr mit seinen Aktionären und seinen Erfolg mit seinen Mitarbeitenden.



BE FAIR [fair sein]

Integrität, Loyalität und Fairness sind unsere Grundlage für Vertrauen. Wir verdienen uns das Vertrauen unserer Kunden, Patienten, Aktionäre, Mitarbeitenden und der Gesellschaft durch unser tägliches Handeln immer wieder neu.

ÜBER IBAs

Code of Business Conduct

WIR TUN, WAS RICHTIG IST

Der Code of Business Conduct (der "Code of Conduct", "Kodex", "Code" oder "Verhaltenskodex") hilft uns zu verstehen, wie IBAs Werte tagtäglich in die Praxis umgesetzt werden. Darin werden die Grundsätze hervorgehoben, nach denen wir uns als Einzelpersonen und als Team verhalten und unsere Geschäfte in einer sozial und ökologisch verantwortungsvollen und ethischen Weise führen.

Über die bloße Einhaltung von Gesetzen hinaus führen wir unsere Geschäfte als eine Kraft für das Gute in Übereinstimmung mit den höchsten Standards von Ehrlichkeit und Integrität: Wir tun, was richtig ist. Dieser Kodex bietet Orientierungshilfen für Situationen, die uns bei der Arbeit begegnen können, und nennt Quellen für Hilfe oder weitere Informationen. Der Kodex kann jedoch nicht alle möglichen Arbeitsplatz- und Geschäftssituationen abdecken. Sie sollte als Leitfaden für unsere ethischen Standards und unsere Argumentation dienen und als Anstoß dazu, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern.

Die Einhaltung des Kodex schützt uns und unsere fünf Interessengruppen: unsere Kunden und deren Patienten, unsere Aktionäre, die Gesellschaft und die Umwelt.

Wenn wir den Kodex einhalten, zeigen wir unser Engagement für die Werte, die IBA zu einem einzigartigen Geschäftspartner und einem geschätzten Unternehmensbürger der globalen Gemeinschaft machen.

Certified



Mitarbeitende

Patienten / Kunden

Aktionäre

Planet

Gesellschaft

VERWENDUNG DES KODEX

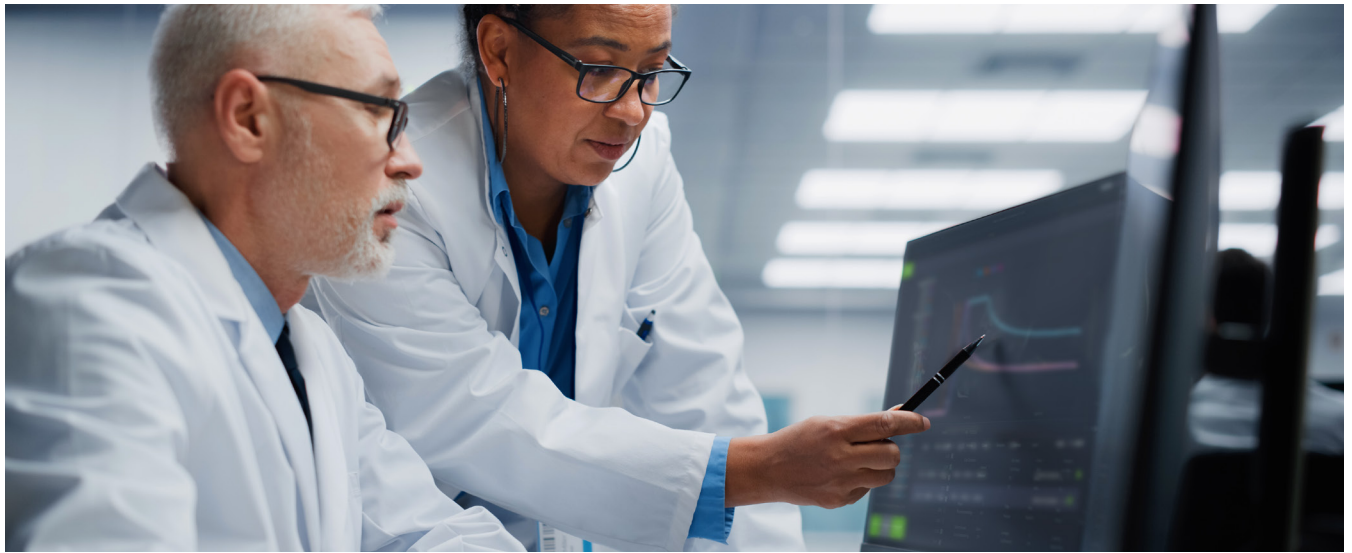
Bitte lesen Sie den Kodex vollständig. Denken Sie darüber nach, wie der Kodex auf Ihre Arbeit anwendbar ist, und überlegen Sie, wie Sie mit Situationen umgehen könnten, um korrektes, legales und ethisches Verhalten und Handeln zu fördern. Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre(n) Vorgesetzte(n) oder an eine andere in diesem Kodex genannte Stelle.

Ethische Entscheidungsfindung

Ethische Entscheidungen sind für den Erfolg unseres Unternehmens unerlässlich. Einige Entscheidungen sind offensichtlich und leicht zu treffen; andere sind es nicht. Wenn wir mit einer schwierigen Situation konfrontiert sind, können uns die folgenden Fragen helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Fünf positive Antworten sind erforderlich, damit eine Aktion mit IBAs Werten übereinstimmt. Sollte dies nicht der Fall sein oder sollten Sie irgendwelche Zweifel haben, besprechen Sie Ihr Anliegen bitte mit Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten, einer Vertretung der Personalabteilung oder dem IBA Compliance Officer.

1. Ist das legal?
2. Steht es im Einklang mit der Politik unseres Unternehmens?
3. Steht sie im Einklang mit IBAs Leitbild und Werten?
4. Kann ich es meinen Kollegen, meiner Familie und meinen Freunden erklären?
5. Würde ich mich wohl fühlen, wenn dies öffentlich gemacht würde?
6. Ist diese Maßnahme im Hinblick auf alle unsere Interessengruppen ausgewogen?



DAS GESETZ, DER KODEX UND DIE RICHTLINIEN UND VERFAHREN UNSERES UNTERNEHMENS

Anhand der folgenden Hierarchie können Sie feststellen, welche Norm Vorrang hat. Bei der Prüfung der Pyramide werden Sie feststellen, dass lokale und / oder internationale Gesetze Vorrang haben sollten. Nach der Einhaltung der Gesetze stehen der Verhaltenskodex und das Qualitätshandbuch an erster Stelle der Unternehmensrichtlinien, gefolgt von den globalen Richtlinien und Verfahren und dann den Richtlinien und Verfahren, die je nach Geschäftsbereich, Land oder Region unterschiedlich sein können.

ANWENDBARKEIT

Unser Erfolg hängt von uns allen ab, und daher gilt der Kodex für alle IBA Mitarbeitenden und Beratenden. Jeder von uns muss bestätigen, dass sie oder er den Kodex erhalten, gelesen und verstanden hat. Die Zertifizierung ist eine Voraussetzung für die Einstellung.

BERICHTE

Wenn Sie in gutem Glauben davon ausgehen, dass eine Richtlinie, ein Unternehmensvorgang oder eine Praxis gegen ein Gesetz, eine Vorschrift oder eine unternehmensinterne Regel oder Richtlinie, einschließlich des Kodex, verstößt oder verstoßen könnte, sollten Sie Ihre Bedenken unverzüglich einer der in diesem Dokument genannten Kontaktpersonen mitteilen:

1. Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten; oder
2. Einer Vertretung der Personalabteilung; oder
3. dem IBA Compliance Beauftragten.

- Bedenken, Fehler und Beschwerden können und müssen in einem Umfeld gemeldet werden, in dem die Vertraulichkeit gewährleistet ist. Die IBA Whistleblower Plattform bietet daher die Möglichkeit, anonyme Beschwerden einzureichen, und entspricht in vollem Umfang den gesetzlichen Anforderungen. Sie können Sie über folgenden Link aufrufen: <https://www.iba-worldwide.com/iba-code-conduct>

RESSOURCEN

Obwohl der Kodex einen Rahmen für das Geschäftsgebaren bietet, deckt er nicht alle möglichen Situationen ab. Die folgenden vier Schritte können jedoch eine große Hilfe sein, wenn Sie mit einem Dilemma konfrontiert sind.

1. Sammeln Sie alle Fakten. Bevor Sie etwas unternehmen, sollten Sie alle Fakten zusammentragen, die für eine fundierte Entscheidung erforderlich sind, welche nicht gegen den Kodex verstößt.
2. Prüfen Sie, ob die Maßnahme rechtswidrig ist oder gegen den Kodex verstößt. Wenn die Maßnahme illegal ist oder gegen eine Bestimmung dieses Kodex verstößt, sollten Sie sie nicht durchführen. Wenn Sie glauben, dass gegen den Kodex verstoßen wurde, sollten Sie den Verstoß unverzüglich gemäß den im Abschnitt „Meldung“ beschriebenen Verfahren melden
3. Besprechen Sie das Problem mit Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten. Ihre oder Ihr Vorgesetzte(r) ist verpflichtet, Sie bei der Einhaltung dieses Kodex zu unterstützen. Besprechen Sie eine Situation, die ethische Fragen aufwirft, mit Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten, wenn Sie Fragen haben. IBA garantiert, dass keine Vergeltungsmaßnahmen geduldet werden, wenn man sich um eine solche Beratung bemüht oder ein Problem meldet.
4. Suchen Sie erforderlichenfalls nach zusätzlichen Ressourcen. Wenn Sie sich nicht trauen, Ihre oder Ihren Vorgesetzte(n) anzusprechen, oder wenn Sie weitere Unterstützung wünschen, können Sie sich mit Fragen zu ethischen Angelegenheiten an eine der Kontaktpersonen wenden.

DER KODEX IST EIN LEBENDIGES DOKUMENT

Wir schätzen Ihre Gedanken und Überlegungen. Wenn Sie irgendetwas in diesem Kodex nicht verstehen oder wenn Sie der Meinung sind, dass wichtige Themen nicht besprochen wurden, wenden Sie sich bitte mit Ihren Fragen oder Kommentaren an das Unternehmen, indem Sie mit Ihrer lokalen Managerin oder Ihrem Manager, Ihrer oder Ihrem Ansprechpartner(in) in der Personalabteilung oder dem IBA Compliance Officer sprechen.

Dieser Kodex kann von Zeit zu Zeit aktualisiert werden, um mit den Entwicklungen innerhalb und außerhalb von IBA Schritt zu halten. Die aktuellste Version können Sie auf IBAs Website (Version des Jahres 2024) einsehen: <https://iba-worldwide.com/content/code-conduct>

UNSERE Mitarbeitenden

INKLUSION

Unsere Mitarbeitenden¹ sind IBAs wertvollste Ressource und für den Erfolg des Unternehmens unerlässlich. Bei unserer Arbeit setzen wir unsere Kreativität, unser Wissen, unsere Erfahrung und unsere kollektive Intelligenz ein, um innovative und praktische Lösungen für unsere täglichen Herausforderungen zu finden. Unsere Werte wären bedeutungslos, wenn IBA nicht über qualitativ hochwertige Arbeitskräfte verfügen und kontinuierlich an der Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden arbeiten würde.

DIVERSITÄT

Diversität ist für unsere Kultur von grundlegender Bedeutung. Wir lernen von den Kulturen, in denen wir arbeiten, und respektieren sie, fördern die Vielfalt innerhalb unserer Belegschaft und haben ein integratives Umfeld, das es jedem Einzelnen von uns ermöglicht, ihren oder seinen vollen Beitrag zu IBAs Erfolg zu leisten.

IBA wird innovativer, wenn unterschiedliche Ideen und Gedanken ausgetauscht werden. Auf dem Weg zu unseren gemeinsamen Zielen bilden unsere Unterschiede die Grundlage für unsere Stärke.

KAPITAL

IBA verpflichtet sich, gleiche Beschäftigungschancen zu bieten und Bewerberinnen und Bewerber und alle Beschäftigten ohne Diskriminierung zu behandeln. Wir diskriminieren nicht aufgrund von Ethnie, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft, Religion, Sprache, Veteranenstatus, genetischen Informationen (einschließlich der Familienanamnese) und körperlicher oder geistiger Behinderung.

Unser Grundsatz lautet, dass niemand bei IBA jemals diskriminiert werden darf.

Wir schätzen die Einzigartigkeit
des Einzelnen und die verschiedenen
Perspektiven und Talente, die er in
IBA einbringt.

PRODUKTIVES UND SICHERES ARBEITSUMFELD

Wir setzen uns für ein positives, produktives und sicheres Arbeitsumfeld ein, das frei von Gewalt, Drohungen, Belästigung, Einschüchterung, psychischem oder physischem Zwang und anderem störenden Verhalten ist. Um ein solches Umfeld aufrechtzuerhalten, sind wir auf die Mitarbeit aller unserer Mitarbeitenden angewiesen.

IBA lässt keine Form von Gewalt zu, weder physisch noch verbal oder mental. Wir betrachten alle Gewaltandrohungen als ernsthafte Angelegenheiten.

IBA setzt sich auch für einen Arbeitsplatz ein, der frei von physischer und psychischer Belästigung ist.

Wenn Sie als Opfer oder Zeuge mit einem der oben genannten Verhaltensweisen konfrontiert werden, sollten Sie Ihr Anliegen Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung und / oder dem IBA Compliance Officer melden.



¹: Mitarbeitende sind alle Angestellten und Beratenden.

Das IBA Versprechen an seine Teammitglieder

IBAS VERSPRECHEN AN SEINE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

IBA erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sie sich für die Tätigkeiten und Projekte des Unternehmens engagieren. Dies ist in erster Linie das Ergebnis eines starken Engagements von IBA für seine Mitarbeitenden. Diese Verpflichtung wird im folgenden „Versprechen“ zum Ausdruck gebracht.

ENGAGEMENT FÜR UNSERE MITARBEITENDEN BEDEUTET, DASS WIR IHNEN DIE MÖGLICHKEIT BIETEN, MUTIGE INNOVATIONEN ZU ENTWICKELN

IBAs Mission ist es, Leben zu schützen, zu verbessern und zu retten. Diese wissenschaftliche und technologische Herausforderung kann nur bewältigt werden, wenn die Grenzen der Innovation immer weiter hinausgeschoben werden – für den Patienten, den Kunden und die Gemeinschaft und unter Berücksichtigung der Umwelt – und zwar auf allen Ebenen: Produkte, Dienstleistungen und Prozesse. IBA steht zu diesem Versprechen und engagiert sich für jede einzelne Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter. Durch die Bereitstellung moderner und wirksamer Instrumente und die Förderung einer zukunftsorientierten und unternehmerischen Mentalität sowie des Wunsches der Mitarbeitenden, ihr Bestes zu geben, kann IBA seinen Auftrag erfüllen und eine Zukunft schaffen, in der Menschenleben geschützt, verbessert und gerettet werden.

ENGAGEMENT FÜR UNSERE MITARBEITENDEN BEDEUTET, DASS WIR IHNEN EINE SINNVOLLE UND WIRKUNGSVOLLE ARBEIT BIETEN

Ein interessanter Beruf gibt dem Individuum eine ganz neue Dimension. IBA steht zu diesem Versprechen und verpflichtet sich, es für alle Teammitglieder einzuhalten. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss in der Lage sein, ihr / sein Bestes zu geben, ihre / seine Fähigkeiten zum Ausdruck zu bringen und ihre / seine Möglichkeiten voll auszuschöpfen. Jede Person muss spüren können, wie wichtig ihre Rolle im Unternehmen ist und wie er zu seinem Erfolg beiträgt. Jeder sollte auch sehen, wie sich sein berufliches Engagement positiv auf die Patienten, die Gemeinschaft, das Unternehmen, die Kunden und natürlich auch auf die Kolleginnen und Kollegen auswirkt.

WIR ENGAGIEREN UNS FÜR UNSERE MITARBEITENDEN, INDEM WIR IHNEN MÖGLICHKEITEN ZUR BERUFLICHEN UND PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNG BIETEN

Jedem ist klar, dass die persönliche und berufliche Entfaltung von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abhängt. IBA steht zu diesem Versprechen und ist bestrebt, seinen Mitarbeitenden Möglichkeiten zur Entfaltung zu bieten. Durch ständiges Lernen und Trainieren, die Entdeckung und Entwicklung von Fähigkeiten, die Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit und das Wohlbefinden von Körper und Geist. Jeder unserer Mitarbeitenden kann wachsen, stolz auf ihre / seine Arbeit sein und sich innerhalb des Unternehmens weiterentwickeln.

ENGAGEMENT FÜR UNSERE MITARBEITENDEN BEDEUTET, SIE ZU BEFÄHIGEN UND IHNEN VERANTWORTUNG ZU ÜBERTRAGEN

Autonomie ist eine wesentliche Voraussetzung für wahre persönliche Entfaltung. IBA steht zu diesem Versprechen und setzt sich dafür ein, dass sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter für seine Entscheidungen und Handlungen im Sinne des Unternehmenserfolgs voll verantwortlich fühlt. Jeder kann frei und selbstbestimmt handeln und sich dennoch unterstützt und geleitet fühlen, wenn es nötig ist.

ENGAGEMENT FÜR UNSERE MITARBEITENDEN BEDEUTET, EINE FREUNDLICHE, AUF SOLIDEN WERTEN BASIERENDE KULTUR ZU SCHAFFEN

Wir sind bestrebt, eine freundliche Kultur zu fördern, die auf starken Werten beruht. Wir fördern eine vielfältige, gleichberechtigte und integrative Arbeitsatmosphäre, in der gesunde Zusammenarbeit, ehrliche Beziehungen und gegenseitige Unterstützung im Vordergrund stehen. Wir legen Wert auf Vielfalt und sind bestrebt, die Unterschiede zwischen Menschen und Kulturen zu nutzen, um ein wirklich bereicherndes internationales Arbeitsumfeld zu schaffen. Unser Ziel ist es, dass jeder sicher arbeiten kann und sich wohlfühlt.



ENGAGEMENT FÜR UNSERE MITARBEITENDEN BEDEUTET, IHNEN ERFOLG UND LEISTUNG ZU VERSPRECHEN

Beruflicher Erfolg ist wichtig und ein Ziel für jeden Einzelnen. IBA steht zu diesem Versprechen und setzt sich dafür ein, dass jedes Teammitglied dieses Streben nach Erfolg erreicht. Durch die Beseitigung aller Formen von unnötigem Stress und Hindernissen und die Förderung von Eigeninitiative, Motivation und Erfüllung bei der Arbeit fördert IBA aktiv den individuellen und kollektiven Erfolg mit einem fairen Ausgleich für alle. Dies wird es IBA ermöglichen, seinen einzigen Auftrag zu erfüllen: Leben zu schützen, zu verbessern und zu retten. Als Opfer oder als Zeuge sollten Sie Ihr Anliegen Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung und / oder dem IBA Compliance Officer melden.

IBA, mit Engagement führen

IBA ist ein Unternehmen, das eine Richtung und Ambitionen hat. Ein Unternehmen, das schafft, innoviert, anregt und leidenschaftlich an seine Mitarbeitenden glaubt. Ein Unternehmen, das sich für die Gemeinschaft, für die Welt und vor allem für seine Mitarbeitenden einsetzt. Ohne dieses Engagement wird das Unternehmen weder die selbst gesteckten Ziele erreichen noch seinen Auftrag und seine soziale und wirtschaftliche Rolle erfüllen können.

ZWÖLF

wichtige Grundsätze



1. Vermeiden von Interessenkonflikten

ACTING IN THE BEST INTEREST OF THE COMPANY

Wir bei IBA erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie oder er im besten Interesse des Unternehmens handelt. Dies bedeutet, dass Geschäftsentscheidungen frei von Interessenkonflikten und / oder Voreingenommenheit getroffen werden sollten. Unsere Entscheidungen müssen auf der Grundlage solider wirtschaftlicher Überlegungen getroffen werden.

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die privaten Interessen einer Person (oder die Interessen eines Familienmitglieds) mit den Interessen des Unternehmens insgesamt kollidieren oder dies auch nur den Anschein erweckt. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, eine Führungskraft oder ein Vorstandsmitglied (oder ein Mitglied seiner Familie) Handlungen vornimmt oder Interessen hat, die es ihm erschweren, ihre oder seine Arbeit für das Unternehmen objektiv und effektiv auszuführen. Interessenkonflikte entstehen auch, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, eine Führungskraft oder ein Vorstandsmitglied (oder ein Mitglied ihrer oder seiner Familie) aufgrund seiner Position im Unternehmen unzulässige persönliche Vorteile erhält.

Eine Nebentätigkeit gilt als Interessenkonflikt, wenn sie:

- negative Auswirkungen auf unsere Geschäftsinteressen; oder
- eine negative Auswirkung auf den IBAs Ruf oder die Beziehungen zu anderen hat; oder
- das Urteilsvermögen einer Person bei der Erfüllung ihrer Aufgaben einschränkt.

Mitarbeitende dürfen nicht:

- mit dem Unternehmen konkurrieren. Wenn ein Familienmitglied bei einem Unternehmen beschäftigt ist, das ein Konkurrent oder ein Geschäftspartner von IBA ist, informieren Sie den Compliance-Beauftragten, damit die notwendigen Schritte unternommen werden können, um einen Interessenkonflikt zu beseitigen;
- ihre Stellung oder ihren Einfluss nutzen, um sich oder anderen einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen;
- Informationen des Unternehmens (einschließlich Insiderinformationen, wie im Handelskodex erläutert), Vermögenswerte oder Ressourcen zu nutzen, um sich oder anderen einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen.

Vermeiden Sie Aktivitäten, die den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken, unabhängig davon, ob tatsächlich ein Konflikt besteht oder nicht. Wenn Sie glauben, dass Sie sich in einer Situation befinden, die als Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnte, teilen Sie dies dem Compliance-Beauftragten mit, damit die notwendigen Schritte zur Vermeidung eines Interessenkonflikts eingeleitet werden können.

Dieser Kodex enthält zwar keine erschöpfende Liste aller möglichen Interessenkonflikte, die auftreten können, aber zu den häufigsten Interessenkonflikte gehören:

- ein direktes finanzielles Interesse an einer Firma oder einem Unternehmen zu haben, das mit (Lieferant/Kunde) oder gegen (Wettbewerber) IBAs Geschäfte tätigt oder anstrebt, oder dort eine Anstellung, eine Führungsposition, eine leitende Stellung, eine Beratungsfunktion oder eine andere Position innezuhaben. Eine direkte finanzielle Beteiligung an einem Unternehmen, das Geschäfte mit IBA oder gegen IBA tätigt oder anstrebt, ist jedoch nicht verboten, wenn diese direkte finanzielle Beteiligung über eine dritte Partei erworben wurde, der Sie die Verwaltung Ihres Vermögens übertragen haben;
- die Wahrnehmung von Gelegenheiten, an denen IBA ein Interesse gehabt haben könnte und die durch die Position bei IBA entdeckt wurden, oder die Nutzung von Informationen oder Eigentum des Unternehmens für sich selbst;
- das Ersuchen um oder die Annahme von persönlichen Rabatten oder anderen Vorteilen von Lieferanten, Dienstleistern oder Kunden, die die Öffentlichkeit oder Ihre IBA Kolleginnen und Kollegen nicht erhalten;
- Missbrauch von IBA Ressourcen, Ihrer Position oder Ihres Einflusses, um eine nicht genehmigte externe Aktivität zu fördern oder zu unterstützen, die nicht auf soliden geschäftlichen Erwägungen beruht.

OFFENLEGUNG UND VORABGENEHMIGUNG

Wenn Sie sich mit einer Situation konfrontiert sehen, die Sie in einen Interessenkonflikt bringt oder bringen könnte, müssen Sie die Situation unbedingt unverzüglich Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten, Ihrer oder Ihrem Ansprechpartner(in) in der Personalabteilung und dem IBA Compliance-Beauftragten mitteilen, der Sie über die zu ergreifenden Maßnahmen informieren wird.



Unsere Entscheidungen müssen auf der Grundlage solider wirtschaftlicher Überlegungen getroffen werden.



ENGE BEZIEHUNGEN ZU GESCHÄFTSPARTNERN

Sie könnten sich in einer Situation befinden, in der Ihr(e) Ehepartner(in), Ihre Kinder, Ihre Eltern, Ihre Schwiegereltern oder eine andere Person, zu der Sie eine enge Beziehung haben, ein Lieferant, Kunde, Konkurrent oder eine Mitarbeiterin oder Mitarbeiter von IBA ist. Solche Situationen sind nicht unbedingt verboten, aber sie erfordern eine besondere Sensibilität für Sicherheit, Vertraulichkeit und die Vermeidung von Interessenkonflikten. Eine solche Situation, so harmlos sie auch erscheinen mag, könnte Verdacht erregen, der die Arbeitsbeziehungen beeinträchtigen könnte. Alle derartigen Situationen müssen umgehend offengelegt werden, um Art und Ausmaß der Bedenken zu bewerten und festzustellen, wie sie ausgeräumt werden können.

FAIRE UND EHRLICHE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

FAIRER UMGANG

Trust is the cornerstone of our business relationships. To build and maintain this trust, we must act with integrity and honesty. Our reputation is within our control, and it is vital to be known as a company that keeps its word and can be trusted. As the saying goes: "it takes years to build a good reputation, it takes minutes to destroy it".

We are committed to dealing fairly with customers, suppliers, competitors, the public, and employees. We adhere to ethical business practices and ensure that no one takes unfair advantage of others through manipulation, concealment, abuse of privileged information, misrepresentation of material facts, or any other unfair practices.

**Wenn die Menschen wissen, dass
sie uns vertrauen können, werden
sie auch mit uns Geschäfte machen
wollen.**

SPENDEN, GESCHENKE, GEBÜHREN, GEFÄLLIGKEITEN, GESCHAFTLICHE AUFMERKSAMKEITEN UND ANDERE VORTEILE
Geschäftspartner und / oder Kunden möchten sich vielleicht gegenseitig mit Geschenken oder Unterhaltungsangeboten ihre Wertschätzung zum Ausdruck bringen. Es kann jedoch zu einem Interessenkonflikt führen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von IBA Geschenke oder Einladungen von oder an Personen oder Unternehmen annimmt oder gibt, die mit IBA Geschäfte machen. Deshalb, um uns selbst und die Menschen, mit denen wir Geschäfte machen, zu schützen, ist es nicht erlaubt:

- Geschenke oder andere Vergütungen als Gegenleistung für im Namen des Unternehmens erbrachte Leistungen anzubieten oder anzunehmen.
- Geschenke oder Einladungen, die nicht zu den üblichen geschäftlichen Gefälligkeiten gehören, Personen zu übergeben oder von ihnen anzunehmen, die mit IBA Geschäfte machen oder machen wollen.
- Geschenke oder Bewirtung in der Absicht anzubieten, die Person in unzulässiger Weise zu Gunsten von IBA zu beeinflussen, insbesondere wenn es sich bei dem Empfänger um einen Angehörigen der Gesundheitsberufe handelt. Es können besondere Gesetze und Vorschriften für die (Vor-) Genehmigung, Berichterstattung und Offenlegung gelten.
- Gegen örtliche Gesetze und Richtlinien zu verstoßen, die strenger sein können als die oben genannten Richtlinien.
- Geschenke und Gefälligkeiten müssen mit den örtlichen Gesetzen, Richtlinien und gegebenenfalls dem COCIR Verhaltenskodex übereinstimmen (www.cocir.org).

Spenden an Kunden oder ihnen nahestehende Organisationen müssen zu einem Nutzen für die Gemeinschaft führen und sollten zur Förderung einer besseren Gesundheitsversorgung, zur Demonstration einer guten „Corporate Citizenship“ oder zu einem echten Bildungszweck erfolgen. Solche Spenden müssen den örtlichen Gesetzen und Richtlinien entsprechen. Bitte erkundigen Sie sich vor einer Spende bei den zuständigen Rechts- oder Compliance-Ressourcen.

Wir sind bestrebt, herzliche Beziehungen zu unseren Kunden und Geschäftspartnern zu pflegen. Wir erwarten von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter, allen leitenden Angestellten oder Direktoren, dass sie sich entsprechend dem normalen Geschäftsverlauf von IBA verhalten und die geltenden Praktiken auf dem betreffenden Markt befolgen. Bitte erkundigen Sie sich bei der örtlichen Geschäftsleitung, ob es angemessen ist, ein Geschenk entgegenzunehmen oder zu überreichen.

ZAHLUNGEN AN KUNDEN

Wir unterhalten erfolgreiche Partnerschaften mit unseren Kunden, die von Zeit zu Zeit Beratungs-, Forschungs- oder andere Dienstleistungen für IBA erbringen können.

IBA kann Kunden für erbrachte Beratungs-, Forschungs- und sonstige Dienstleistungen, einschließlich angemessener Kosten, entschädigen, wenn die Dienstleistungen für IBA einen Wert darstellen und zu einem angemessenen Marktwert erbracht werden.

Wir sind dafür verantwortlich, den Angehörigen der Gesundheitsberufe Anleitungen, Schulungen und Trainings zur sicheren und wirksamen Anwendung unserer Produkte anzubieten. Wenn IBA Honorare oder die Erstattung von Reise-, Lebenshaltungs- oder Verpflegungskosten an Teilnehmer leistet, muss der Betrag angemessen sein und den örtlichen Gesetzen und Richtlinien entsprechen.



NICHT-ÖFFENTLICHE KURSRELEVANTE INFORMATIONEN ÜBER BÖRSENNOTIERTE UNTERNEHMEN UND INSIDERHANDEL

Es kann sein, dass wir bei der Erfüllung unserer Aufgaben in den Besitz von nicht öffentlichen Informationen oder Insiderinformationen gelangen. Diese beziehen sich auf alle Informationen, die noch nicht veröffentlicht wurden und die, wenn sie veröffentlicht würden, wahrscheinlich einen erheblichen (positiven oder negativen) Einfluss auf den Kurs von Finanzinstrumenten der börsennotierten Unternehmen (einschließlich IBA, unserer Kunden oder anderer Unternehmen, mit denen wir Geschäfte machen) hätten. Beispiele für Insider-Informationen sind:

- Finanzergebnisse zur Jahresmitte und zum Jahresende;
- Gewinne, Dividenden oder Aktiensplits;
- bestimmte geplante Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen;
- Strategische Planung;
- Gewisse Änderungen im Top-Management;
- ...

Es ist illegal, Wertpapiere oder Rechte oder Anteile an börsennotierten Wertpapieren zu kaufen, zu verkaufen, zu zeichnen, zu erwerben oder zu veräußern, wenn Sie Insiderinformationen über das Unternehmen haben, dessen Wertpapiere Sie kaufen. Ein solches Vorgehen wird als Insiderhandel bezeichnet.

Der Insiderhandel kann uns alle einem erheblichen Risiko aussetzen. Daher sind diese Regeln sehr wichtig, und ein Verstoß gegen sie kann zur sofortigen Entlassung und zu erheblichen zivil- und strafrechtlichen Sanktionen führen. Wir dürfen niemals Insiderinformationen über IBA oder Unternehmen, die mit IBA Geschäfte machen, verwenden oder an andere weitergeben.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im „IBA Insider Dealing Code“, dem Insider-Geschäftskodex. Eine Schulungspräsentation ist auf der Website verfügbar. <https://www.iba-worldwide.com/iba-dealing-code>

2. Sicherstellung fairer, genauer und zuverlässiger Unternehmensaufzeichnungen und interner Kontrollen

KORREKTE UND GENAUE AUFZEICHNUNGEN

Jeder von uns zeichnet im Rahmen seiner Arbeit auf die eine oder andere Weise Informationen auf oder bereitet sie auf. Viele Menschen innerhalb und außerhalb von IBA verlassen sich darauf, dass diese Berichte wahrheitsgetreu und genau sind, darunter unsere Mitarbeitenden, unabhängige Wirtschaftsprüfer, unsere Aktionäre, Regierungsbehörden und unsere Interessengruppen.

IBAs Bücher und Aufzeichnungen müssen genau und ehrlich erstellt werden, sowohl von unseren Buchhaltern, die Aufzeichnungen über Transaktionen erstellen, als auch von jedem von uns, der zur Erstellung der Aufzeichnungen beiträgt. Zum Beispiel durch die Vorlage von Spesenabrechnungen, Arbeitsprotokollen, Messungen und Stundenzetteln. Alle unsere Bücher und Aufzeichnungen müssen durch ausreichende Unterlagen gestützt werden, um eine vollständige, genaue, gültige und prüfbare Aufzeichnung der Transaktion zu gewährleisten.

Ordnungsgemäße und genaue Bücher und Aufzeichnungen sind für die Führung der Geschäfte von IBA und die Aufrechterhaltung der Genauigkeit und Integrität der Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung und -offenlegung des Unternehmens wesentlich. Dies gilt sowohl für interne Berichte als auch für öffentliche Mitteilungen.

INTERNE KONTROLLEN

Zuverlässige interne Kontrollen sind entscheidend für eine ordnungsgemäße, vollständige und genaue Rechnungslegung. Jeder von uns muss die internen Kontrollen, die für seine Position relevant sind, verstehen und die mit diesen Kontrollen verbundenen Richtlinien und Verfahren befolgen.

Wenn wir zu irgendeinem Zeitpunkt den Verdacht haben, dass eine Kontrolle nicht ausreicht, um Ungenauigkeiten oder betrügerische Aktivitäten aufzudecken oder zu verhindern, sind wir dringend aufgefordert, unsere Manager umgehend zu informieren.

BETRUG / DIEBSTAHL

IBA verlässt sich auf seine internen Kontrollen und die persönliche Integrität jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters, um die Vermögenswerte des Unternehmens vor Beschädigung, Diebstahl und sonstiger unbefugter Nutzung zu schützen. Jegliche Beteiligung an korrupten Praktiken, einschließlich des Missbrauchs von Geld, Eigentum oder Dienstleistungen, stellt einen Verstoß sowohl gegen den Verhaltenskodex als auch gegen das Gesetz dar und zieht entsprechende Sanktionen nach sich.



ESG BERICHTERSTATTUNG: VERANTWORTUNG IN DEN BEREICHEN UMWELT, SOZIALES UND GOVERNANCE

Wir bei IBA sind uns der Bedeutung von „Environmental, Social, and Governance „ (ESG), den Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren für unsere Geschäftstätigkeit bewusst. Die ESG Berichterstattung erhöht die Transparenz über die Risiken und Chancen, denen das Unternehmen ausgesetzt ist. Wir sehen ESG als eine Möglichkeit, mit unseren Stakeholdern zu kommunizieren und Vertrauen in die Arbeit des Unternehmens zu schaffen.

IBA zielt darauf ab, seine Initiativen in den Bereichen Umweltverantwortung (z. B. Verringerung der Kohlendioxidemissionen, Schutz der biologischen Vielfalt, verantwortungsvolle Ressourcennutzung), soziales Engagement (z. B. Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration, Datenschutz, Menschenrechte) und strenge Unternehmensführung (z. B. interne Kontrollen, Anti-Korruptions- und Whistleblower-Programm) zu teilen.

Unser Engagement für die ESG-Prinzipien spiegelt unser allgemeines Bestreben wider, ein nachhaltiges, ethisches und integratives Unternehmen zu schaffen. Indem wir uns dieser Verantwortung stellen, wollen wir die Umwelt schützen, das soziale Wohlergehen fördern und eine solide Unternehmensführung aufrechterhalten, um letztlich zum langfristigen Erfolg und zur Widerstandsfähigkeit von IBA beizutragen.

VERPFLICHTUNG ZU ESG-GRUNDSÄTZEN

Wir verpflichten uns, die ESG-Grundsätze in unsere Entscheidungsprozesse zu integrieren und über unsere Leistung zu berichten, um Transparenz und Rechenschaftspflicht zu gewährleisten. Diese Verpflichtung steht im Einklang mit den einschlägigen europäischen Richtlinien und belgischen Gesetzen zur Förderung von Nachhaltigkeit und verantwortungsvollem Geschäftsgebaren.

3. Global konkurrieren: Fairer Wettbewerb

KARTELL- / WETTBEWERBS- / ANTIMONOPOLRECHT

Die Kartell-, Wettbewerbs- oder Antimonopolgesetze sollen sicherstellen, dass die Marktwirtschaft ordnungsgemäß funktioniert und der Wettbewerb zwischen den Unternehmen fair ist.

Wir alle müssen unbedingt sicherstellen, dass IBAs Geschäftspraktiken mit diesen Gesetzen übereinstimmen, die in den meisten Ländern, in denen wir tätig sind, gelten.

Wir müssen sehr vorsichtig sein, wenn wir mit unseren Wettbewerbern in Kontakt treten. Die Kartellgesetze verbieten alle Vereinbarungen mit Wettbewerbern, die den Handel einschränken könnten.

Wir müssen alle Handlungen vermeiden, die den Anschein erwecken könnten, dass wir uns an solchen Vereinbarungen oder abgestimmten Verhaltensweisen beteiligen (z. B. in Bezug auf Preisgestaltung, Kunden- oder Gebietsaufteilung). Selbst scheinbar harmlose Kommunikation mit Wettbewerbern kann zu Anschuldigungen und Untersuchungen führen.

Der Austausch von Informationen mit einem Konkurrenten kann Anlass zu Bedenken geben. Aus diesem Grund muss die Mitgliedschaft in Berufsverbänden im Voraus von Ihrem Vorgesetzten genehmigt werden.

Verlieren Sie nie die Bedeutung des Kartellrechts aus den Augen, da sich die Sanktionen nicht nur auf Geldstrafen für das Unternehmen beschränken, sondern auch strafrechtliche Verstöße für Einzelpersonen darstellen können.

Bevor Sie Beziehungen zu Wettbewerbern aufnehmen oder mit ihnen kommunizieren, müssen Sie sich von IBAs Rechtsabteilung beraten lassen.

BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND LIEFERANTEN

Es gibt potenzielle Vertrauenssituationen in Bezug auf Kunden und Lieferanten. Solche Situationen können zu Handelsbeschränkungen führen. Das IBA-Rechtsteam kann Sie in den Bereichen beraten, die für Ihr Unternehmen von Belang sein könnten.

FÖRDERUNG VON IBAS PRODUKTEN, TECHNOLOGIEN UND LÖSUNGEN

Die Förderung der Vorzüge unserer Produkte, Technologien und Lösungen ist der beste Weg, IBAs Geschäft voranzubringen und einen fairen Wettbewerb zu führen.

IBAs Mitarbeitende sollten sich auf die außergewöhnlichen Qualitäten unserer Angebote konzentrieren und bei Gesprächen mit Kunden vorsichtig sein, da jede Verunglimpfung Dritter ernsthafte und negative Folgen für das Unternehmen haben kann.

Wir müssen sicherstellen, dass die Kommunikation über unsere Produkte, Technologien und Lösungen transparent, wahrheitsgemäß und nicht irreführend ist.

Sorgen Sie außerdem dafür, dass bei allen Mitteilungen über unsere Produkte strenge Regeln in Bezug auf Spezifikationen und Qualitäten eingehalten werden.

Wir müssen sicherstellen, dass unsere Kommunikation über unsere Produkte, Technologien und Lösungen transparent, wahrheitsgemäß und nicht irreführend ist.

4. Qualität und Regulierung von Medizinprodukten

Unsere Mission ist es, Leben zu schützen, zu verbessern und zu retten. Dies erreichen wir durch unser technologisches Know-how und indem wir sicherstellen, dass unsere Produkte ihrem Verwendungszweck entsprechen und keine Gefahr für Patienten und Anwender darstellen.

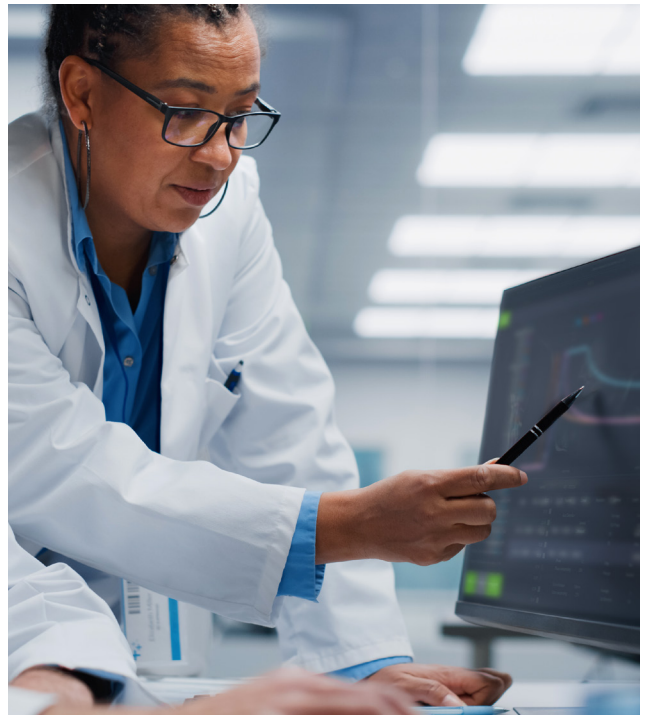
Die staatlichen Behörden in den Ländern und Regionen, in denen wir tätig sind, haben Anforderungen festgelegt, um die Sicherheit und Wirksamkeit von medizinischen Produkten zu gewährleisten und die öffentliche Gesundheit zu schützen.

Unser Hauptziel ist es, die höchste Qualität unserer Produkte zu erhalten und alle geltenden Vorschriften einzuhalten.

Wir sichern die Produktqualität durch:

- die Einhaltung der guten Herstellungs- und Laborpraxis sowie der Anforderungen des Qualitätssystems;
- ordnungsgemäße Registrierung aller Produkte durch Übermittlung genauer und vollständiger Informationen;
- die ordnungsgemäße Kennzeichnung unserer Produkte;
- prompte Reaktion auf Beschwerden und andere Hinweise auf potenzielle Probleme sowie rechtzeitige und angemessene Abhilfemaßnahmen; und
- Werbung für unsere Produkte mit evidenzbasierten Produktaussagen.

Ein starker Fokus auf Qualität ist für den Schutz von Patienten, Nutzern, der Öffentlichkeit und des Unternehmens unerlässlich.



Qualitätsmanagement und Produktqualität gehören zu unseren wichtigsten Grundsätzen.

5. Internationale Handelsregeln



EINHALTUNG DER ÖRTLICHEN GESETZE UND VORSCHRIFTEN

Wir sind in einer globalen Wirtschaft tätig und die Gesetze eines Landes oder einer Gerichtsbarkeit gelten manchmal für Transaktionen oder Aktivitäten, die anderswo stattfinden.

Wir alle müssen die geltenden Landesgesetze vollständig einhalten, einschließlich der Gesetze über Wirtschaftssanktionen und Exportkontrolle, Anti-Boycott und die Umleitung von Produkten. Die Nichteinhaltung kann zu schweren zivil- und strafrechtlichen Sanktionen für IBA und manchmal sogar für seine Mitarbeitenden führen, einschließlich der Aussetzung oder Ablehnung von Ausfuhrgenehmigungen und Geschäftslizenzen.

Wenn Geschäfte mehrere Länder betreffen, müssen wir den besten Weg finden, um die Gesetze und Gepflogenheiten eines Landes einzuhalten, ohne gegen die Gesetze oder Gepflogenheiten eines anderen Landes zu verstoßen. Bei Konflikten zwischen den Gesetzen und / oder Gepflogenheiten verschiedener Länder müssen Sie sich an IBAs Rechtsteam wenden.

WIRTSCHAFTSPOLITIK

Viele Länder haben restriktive Gesetze oder verlangen Lizenzen für die Ausfuhr und / oder Einfuhr bestimmter Waren und Dienstleistungen in andere Länder und an bestimmte Parteien. Die Länder können auch verschiedene Arten von Handelssanktionen gegen andere Länder oder Personengruppen verhängen.

Der Umfang dieser Handelssanktionen und Embargos kann von Land zu Land sehr unterschiedlich sein. Sie können von spezifischen Verboten des Handels mit einer bestimmten Ware bis hin zu einem vollständigen Verbot aller Handelsgeschäfte reichen. Aufgrund der Komplexität der rechtlichen Anforderungen im Rahmen vieler dieser internationalen Handelsgesetze müssen Sie das Zollteam oder IBAs Rechtsteam um Rat fragen, bevor Sie Waren oder Dienstleistungen exportieren oder importieren oder Transaktionen durchführen, die von Handelsstrafen betroffen sein könnten.

6. Regierungsangelegenheiten und politisches Engagement

BETEILIGUNG AN DER POLITISCHEN ARENA

Im Rahmen seiner weltweiten Geschäftstätigkeit hat IBA regelmäßig mit Regierungsvertretern zu tun. Die Art und Weise, wie wir uns gegenüber Regierungen und in der politischen Arena verhalten, kann sich auf unseren Ruf, unsere Geschäftstätigkeit in der ganzen Welt und unsere Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit Regierungsvertretern in den Ländern auswirken, in denen wir tätig sind.

Unsere Aktivitäten müssen den höchsten ethischen Standards entsprechen und mit allen Gesetzen und Vorschriften des Gastlandes übereinstimmen. In jedem Fall ist es für die Mitarbeitenden unerlässlich, sich angemessen beraten zu lassen und die erforderlichen Genehmigungen der Vorgesetzten oder des IBA-Rechtsteams einzuholen, bevor sie sich an staatlichen oder politischen Aktivitäten beteiligen.

LOBBYING AKTIVITÄTEN

Lobbyarbeit ist eine Tätigkeit, die darauf abzielt, durch die Bereitstellung von Informationen für gewählte oder ernannte Beamte und deren Mitarbeitenden Einfluss auf politische Entscheidungen zu nehmen. Dies umfasst sowohl die direkte Kommunikation mit Amtsträgern als auch die Unterstützung von Personen, die eine solche Kommunikation betreiben. Lobbying Aktivitäten sind streng geregelt, und jede Mitarbeiterin und Mitarbeiter bei IBA muss die Genehmigung der Geschäftsleitung einholen, bevor sie oder er sich an Lobbying Aktivitäten beteiligt.

BETEILIGUNG AN POLITISCHEN AKTIVITÄTEN

Bei persönlichen politischen Aktivitäten dürfen sich die Mitarbeitenden nicht als Vertreter von IBA zu erkennen geben.



7. Schutz von Informationen und geistigem Eigentum

VERANTWORTUNG FÜR IBAS INFORMATIONSBESTÄNDE

Die Informationen, die wir erzeugen, verwenden und pflegen, sind einer der wichtigsten Vermögenswerte von IBA. Wir schützen und sichern diese Informationen, weil sie für unsere Forschung, unseren täglichen und laufenden Betrieb und letztlich für unseren Erfolg unerlässlich sind.

IBAs Schlüsselinformationswerte umfassen die Papier- und elektronischen Aufzeichnungen des Unternehmens sowie die Systeme, die Informationen des Unternehmens speichern, verarbeiten oder übertragen. IBAs geistiges Eigentum (einschließlich Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und urheberrechtlich geschütztes Material) ist ebenfalls ein wichtiger Informationswert.

ORDNUNGSGEMÄSSER ZUGANG ZU UND NUTZUNG VON INFORMATIONSBESTÄNDEN

IBAs Informationssicherheitsrichtlinien schützen unsere Informationsbestände vor Diebstahl, unbefugter Offenlegung, unbefugtem Zugriff, Missbrauch und unvorsichtigem Umgang.

Vorgesetzte mit entsprechenden Befugnissen können die Einsichtnahme und den Umgang mit bestimmten Informationsbeständen genehmigen. Mitarbeitende, die nicht sicher sind, welche Befugnisse sie im Umgang mit Informationsgütern haben, sollten dieses Thema mit ihrer oder ihrem Vorgesetzten besprechen. Beispiele für unsachgemäße Handhabung sind das unbefugte Ansehen, Kopieren, Verteilen, Verlassen des Geländes, Beschädigen und Verändern von Unternehmensinformationen.

UMGANG MIT SENSIBLEN ODER GESCHÜTZTEN INFORMATIONEN

Alle Mitarbeitenden müssen bei der Verwendung von Verschlusssachen, vertraulichen oder sensiblen Informationen vorsichtig und diskret sein. Solche Informationen sollten nur an andere Mitarbeitende von IBA weitergegeben werden, die ein berechtigtes Interesse daran haben. Außenstehende sollten nur dann Zugang zu solchen Informationen haben, wenn sie verbindlichen Vertraulichkeitsvereinbarungen unterliegen, die bei IBAs Rechtsabteilung angefordert werden können. Wir müssen sensible Informationen, die uns von anderen anvertraut wurden, stets mit der gleichen Sorgfalt behandeln wie unsere eigenen vertraulichen Informationen.

Patente, Marken, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und andere geschützte Informationen sind wertvolle Vermögenswerte eines Unternehmens. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss diese Vermögenswerte schützen und das geistige Eigentum anderer respektieren. IBA und seine Mitarbeitenden dürfen nicht wissentlich die Rechte am geistigen Eigentum Dritter verletzen oder missbrauchen und keine Vertraulichkeitsvereinbarungen verletzen.

Ebenso dürfen wir nicht versuchen, Informationen von Dritten oder Wettbewerbsinformationen durch unrechtmäßige Mittel wie Bestechung oder illegale Zahlungen zu erhalten.

Wenn Sie Fragen zur Verwendung von patentierten oder urheberrechtlich geschützten Informationen, einschließlich Computersoftware Dritter, haben, wenden Sie sich bitte an IBAs Rechtsabteilung.

Wir müssen sensible Informationen, die uns von anderen anvertraut wurden, stets mit äußerster Sorgfalt behandeln.

NUTZUNG VON COMPUTERSYSTEMEN UND ANDEREN TECHNISCHEN HILFSMITTELN

Wir alle sind dafür verantwortlich, dass die Computersysteme und andere technische Ressourcen von IBA angemessen genutzt werden. Bewahren Sie Zugangscode (z. B. Passwörter, persönliche Identifikationscodes, etc.) sicher auf und geben Sie sie nicht an andere weiter. Jeder, der eine Systemidentität und ein Passwort besitzt, ist für die unter dieser Identität durchgeführten Aktivitäten verantwortlich.

NUTZUNG VON E-MAIL UND INTERNET

Die Kommunikationssysteme von IBA (einschließlich Computer, elektronische Post, Intranet- und Internetzugang, Telefone, Voicemail, Web- und Papierdokumente, Memos und Arbeitspapiere) sind Eigentum von IBA. Unsere Kommunikationssysteme dürfen gelegentlich für den persönlichen Gebrauch genutzt werden, vorausgesetzt, dass eine solche Nutzung dem Unternehmen nur minimale Kosten verursacht, unsere beruflichen Verpflichtungen nicht beeinträchtigt, dem Kodex entspricht und an IBAs Werten ausgerichtet ist.

IBA fördert den verantwortungsvollen und umweltbewussten Einsatz der Informationstechnologie (z. B. Computer, Netzwerke, E-Mail, Internet) als wertvolle und effektive Geschäftsinstrumente.

Wir fordern alle unsere Mitarbeitenden auf, dazu beizutragen, dass IBA nicht unangemessen oder unbeabsichtigt in Medienwerbung, Internet-Homepages, sozialen Medien, E-Mails oder anderen öffentlichen Darstellungen dargestellt wird, insbesondere bei der persönlichen Nutzung unserer Kommunikationssysteme.

In einer Welt, in der Phishing und Hackerangriffe an der Tagesordnung sind, muss die Integrität unserer Kommunikationssysteme geschützt werden. Dies setzt voraus, dass die Mitarbeitenden ihre persönlichen Zugangsdaten schützen, um den unbefugten Zugang und die Nutzung unserer Kommunikationssysteme zu verhindern.

Die Kommunikationssysteme dürfen nicht zur persönlichen Bereicherung, für unethische Aktivitäten oder für den Zugang zu Informationen genutzt werden, die unverantwortlich und mit der ordnungsgemäßen Ausübung unserer Tätigkeit nicht vereinbar sind.

Die Nutzung der Kommunikationsgeräte oder -systeme von IBA ist nicht privat und kann daher vom Unternehmen in Übereinstimmung mit seinen Richtlinien und dem Gesetz überwacht werden.

NUTZUNG SOZIALER MEDIEN

Sofern nicht von IBAs Marketingleitung genehmigt, ist es den Mitarbeitenden von IBA untersagt, im Namen von IBA in sozialen Medien zu kommunizieren. Bevollmächtigte Personen sollten mit Transparenz und Vorsicht kommunizieren und dabei besonders auf Autorisierung, Vertraulichkeit, Sprache und Formulierung der Nachricht achten.

INFORMATIONSSICHERHEIT

Ziel der Informationssicherheitsrichtlinien ist es, pragmatische Regeln und Richtlinien für alle, die für IBA arbeiten oder handeln, aufzustellen, um unsere Informationen (einschließlich der Informationen unter unserer Kontrolle) und Informationssysteme vor Verstößen, Schwachstellen, Angriffen, Offenlegungen, etc. jeglicher Art zu schützen und zu sichern.

Wenn Sie Fragen, Kommentare oder Bedenken zur Informationssicherheit haben, wenden Sie sich bitte an das Büro für Informationssicherheit: security-office@iba-group.com



IBA fördert den verantwortungsvollen Einsatz von Informationstechnologien als wertvolle und effektive Geschäftsinstrumente.



8. Datenschutz

UMGANG MIT PERSONENBEZOGENEN DATEN

Die Mitarbeitenden müssen im Umgang mit personenbezogenen Daten Sorgfalt und Diskretion walten lassen. Viele von uns verarbeiten personenbezogene Daten oder Informationen über unsere Stakeholder, einschließlich Einzelpersonen, wie Mitarbeitende, Auftragnehmer, Aktionäre, Kunden, Patienten und alle anderen, mit denen IBA Geschäfte macht oder interagiert. Verschiedene Gesetze regeln die Erhebung, Verwendung, Speicherung, Weitergabe und Entsorgung personenbezogener Daten. IBA wahrt die Vertraulichkeit dieser Informationen sowohl in Papier- als auch in digitaler Form und stellt sicher, dass sie nicht unangemessen verwendet oder weitergegeben werden oder dass Unbefugte bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die geltenden Gesetze einhalten.

ORDNUNGSGEMÄSSER UMGANG MIT PERSONENBEZOGENEN DATEN

Die Datenschutzgesetze sind von Land zu Land unterschiedlich. IBA muss zusammen mit seinen technischen und organisatorischen Schutzkontrollen stets die Datenschutzgesetze in den jeweiligen Rechtsordnungen einhalten. Die Mitarbeitenden sollten alle personenbezogenen Daten sicher aufbewahren und IBAs Politik und Richtlinien zum Datenschutz befolgen. Das für die Datenverarbeitung und -speicherung geltende Sicherheitsniveau muss den potenziellen Risiken angemessen sein. Für die Verarbeitung von Patientendaten gelten aufgrund ihrer Sensibilität zusätzliche Anforderungen.

DATENSCHUTZBESTIMMUNGEN - PATIENTENBEZOGENE INFORMATIONEN

Bei der Erbringung von Dienstleistungen wie Installation, Betrieb, Wartung, Forschung und Entwicklung für unsere Kunden kann IBA medizinische oder patientenbezogene Informationen (die patientenbezogenen Informationen) erhalten.

IBA unterliegt strengen Vorschriften, die die Überprüfung, Verwendung, Weitergabe oder Nutzung von patientenbezogenen Informationen verbieten. Wir halten diese Regeln mit größtem Respekt ein.

Wenn patientenbezogene Informationen in Ihren Besitz gelangen, werden Sie hiermit aufgefordert:

1. IBAs Qualitätsmanager unverzüglich über einen solchen unbefugten Besitz zu informieren;
2. Den Absender (die Benachrichtigung) unverzüglich zu benachrichtigen und sicherstellen, dass der Absender den Erhalt der Benachrichtigung bestätigt und dass diese Benachrichtigung mindestens
 - i. einen Hinweis dahingehend enthält, dass die erhaltenen Informationen vertrauliche patientenbezogene Informationen enthalten,
 - ii. einen klarer Hinweis darauf enthält, dass dem Absender nicht geantwortet oder nachgehakt wird,
 - iii. eine Aufforderung an den Absender enthält, die Informationen ohne die patientenbezogenen Informationen oder mit den entsprechend geschwärzten patientenbezogenen Informationen erneut zu übermitteln;
3. die Aufforderung enthält, die patientenbezogenen Informationen unverzüglich zu vernichten diese Vernichtung gegenüber dem Qualitätsmanager zu bestätigen.

Durch die Einhaltung dieser Schritte wahren wir die Integrität und Vertraulichkeit sensibler personenbezogener Daten und halten die einschlägigen Datenschutzgesetze und -vorschriften ein.

9. Umweltverträgliche Produkte und Tätigkeiten

EINE STARKE VERBINDUNG MIT IBAS MISSION

Im Rahmen seines Auftrags, Leben zu schützen, zu verbessern und zu retten, erkennt IBA die dringende Notwendigkeit an, sich mit der gegenwärtigen großen Umweltkrise zu befassen. IBA engagiert sich stark für den Umweltschutz und die Minimierung der ökologischen Auswirkungen seiner Produkte in allen Phasen ihres Lebenszyklus (von der Materialgewinnung bis zur Stilllegung) und in der gesamten Wertschöpfungskette.

ENGAGEMENT FÜR DEN SCHUTZ DER UMWELT

IBA hat seine Umweltprioritäten durch eine Wesentlichkeitsprüfung und interne Untersuchungen festgelegt, die von seinem Nachhaltigkeitsrat bestätigt wurden. Diese Prioritäten sind:

- die Verringerung der Treibhausgasemissionen, des Wasserverbrauchs und der Abfallproduktion durch seine Produkte, seine Tätigkeiten und seine Wertschöpfungskette,
- der Schutz und, wenn möglich, die Wiederherstellung der biologischen Vielfalt in ihren Anlagen.

Um diesen Prioritäten gerecht zu werden und seine Verpflichtung zum Umweltschutz zu erfüllen, ergreift IBA wirksame Maßnahmen, um:

- ein Umweltmanagementsystem auf der Grundlage anerkannter Standards (einschließlich ISO14001, CDP und B Corporation) einzuführen und kontinuierlich zu verbessern,
- internationale, nationale und lokale Gesetze zur Regelung von Umweltfragen einzuhalten,
- Ökodesign in seinen Prozessen zu implementieren und die Treibhausgasemissionen, den Wasserverbrauch und die Auswirkungen auf die Ressourcenknappheit unserer Produkte während ihres gesamten Lebenszyklus zu bewerten und zu reduzieren,
- regenerative Umweltanwendungen zu bewerten und zu entwickeln,
- Treibhausgasemissionen, das Abfallaufkommen und den Wasserverbrauch in unseren Betrieben (Büros, Produktionsstätten, Pendlerverkehr, Reisen) zu bewerten und zu verringern und die Qualität der Sortierung und des Recyclings von festen Abfällen zu erhöhen,
- die Natur in unserer Umgebung (Umgang mit bedenklichen Stoffen, Boden- und Grundwasserkontamination) zu schützen

- die biologische Vielfalt in unseren Einrichtungen und durch entsprechende Partnerschaften zu schützen und, wenn möglich, wiederherzustellen,
- öffentlich über unsere Umweltprioritäten und -ziele zu berichten

UMWELTSCHUTZ GEHT UNS ALLE AN

IBA setzt sich dafür ein, das Bewusstsein von Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten für die Minimierung von Umweltbelastungen zu schärfen. Wir bevorzugen Lieferanten, deren Umweltbewusstsein mit dem von IBA vergleichbar ist.

Das Unternehmen fördert und unterstützt aktiv einzelne Initiativen, die darauf abzielen, den ökologischen Fußabdruck seiner Tätigkeit zu verringern. Daher wird von allen Mitarbeitenden erwartet, dass sie ihre Aufgaben mit einem ausgeprägten Umweltbewusstsein wahrnehmen und bei ihrer täglichen Arbeit das Vorsorgeprinzip sowie vorbeugende Maßnahmen anwenden.

Bei der Umsetzung dieser Grundsätze zielt IBA darauf ab, gemeinsame und langfristige Werte zu schaffen und gleichzeitig die Umwelt für heutige und künftige Generationen zu erhalten und wiederherzustellen.



Von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass sie oder er ihre / seine Arbeit umweltbewusst ausführt und das Vorsorgeprinzip anwendet.

10. Gesundheit und Sicherheit

HEALTH AND SAFETY

IBA verpflichtet sich, bei der Ausübung seiner Geschäftstätigkeit alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzuhalten.

IBA fördert die Unterbindung von unfreiwilliger Arbeit und Menschenhandel, die Verhinderung der Arbeit von Minderjährigen, die Vereinigungsfreiheit, Ergonomie, großartige Einrichtungen für Mitarbeitende und die Prävention von Burnout.

Unser Auftrag, Leben zu schützen, zu verbessern und zu retten, unterstreicht unser Engagement für Gesundheit und Sicherheit.

Der Schutz von Leben ist bei IBA eine tägliche Verpflichtung, die in erster Linie für uns selbst und die Menschen gilt, mit denen und für die wir arbeiten.

IBA hat sich verpflichtet, die besten Praktiken im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz umzusetzen, um unser Versprechen „No Harm to our people“ einzuhalten. Um dieses Ergebnis zu erreichen, müssen wir:

- sicherstellen, dass IBA die geltenden Arbeitsschutzvorschriften einhält, und gegebenenfalls zusätzliche Kontrollen durchführen, um die Anforderungen des Unternehmens zu erfüllen;
- alle Mitarbeitenden dazu ermächtigen, jede Tätigkeit einzustellen, die sie als gefährlich erachten und die gegen unseren Grundsatz „No Harm“ verstößt.

Bei allen Schritten der Entwicklung, Implementierung und des Betriebs von IBA-Produkten und -Dienstleistungen gewährleisten wir die höchsten Sicherheitsstandards für unsere Mitarbeitenden.

Insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit bedeutet dies, dass wir die an den Standorten, an denen wir tätig sind, geltenden Regeln und Vorschriften in Bezug auf Arbeitszeiten, Reisezeiten und Erholungszeiten einhalten.

„RIGHT TO DISCONNECT“ / DAS RECHT AUF ABSCHALTEN

IBA verpflichtet sich, das Recht seiner Mitarbeitenden zu respektieren, sich außerhalb der normalen Geschäftszeiten von der arbeitsbezogenen elektronischen Kommunikation zu trennen. Dazu gehören E-Mails, elektronische Nachrichten und jede andere Form der arbeitsbezogenen Kommunikation.

Ausnahmen sind möglich, um das reibungslose Funktionieren der technischen Abläufe vor Ort zu gewährleisten. Diese Ausnahmen werden sorgfältig gehandhabt und stehen immer in einem angemessenen Verhältnis zu dem Recht der Arbeitnehmer auf Trennung von der Arbeit.

Es wurden organisatorische Maßnahmen ergriffen, um die Auswirkungen auf die Mitarbeitenden zu minimieren und ihre persönliche Zeit zu respektieren.

Um dieses Engagement zu unterstützen:

- Legt IBA die normalen Geschäftszeiten klar fest und teilt diese allen Mitarbeitenden mit,
- Stellt IBA sicher, dass alle erforderlichen Ausnahmen begrenzt und begründet sind und von der oder vom zuständigen Vorgesetzten vorab genehmigt werden,
- Stellt IBA Leitlinien und Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte über die Bedeutung des Rechts auf Trennung und die Einhaltung dieser Politik zur Verfügung,
- Überwacht IBA die Einhaltung dieser Richtlinie und befasst sich umgehend mit allen Problemen, um sicherzustellen, dass das Recht auf Unterbrechung der Verbindung gewahrt bleibt.

Darüber hinaus sind wir stets bestrebt, die folgenden Grundsätze einzuhalten, selbst wenn die Vorschriften höhere Grenzwerte zulassen, wie z. B. in Notfällen oder in Fällen von höherer Gewalt:

- maximal 13 aufeinanderfolgende Stunden pro Tag;
- maximal 6 aufeinanderfolgende Arbeitstage pro Woche;
- maximal 60 Stunden pro Woche (verteilt auf sechs Tage pro Woche);
- eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zwischen zwei Arbeitsperioden und
- Befolgung der Empfehlungen zur Müdigkeit am Arbeitsplatz, wie sie in Dokument MID37584 beschrieben und veröffentlicht sind (z. B. die empfohlene Erholungszeit zwischen zwei Einsätzen vor Ort und die Ruhezeit während der Fahrt mit dem Auto).

In allen Situationen, in denen diese Grenzen nicht eingehalten werden können, oder wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Bedenken hinsichtlich ihrer Arbeitszeit haben, sollten sie die Angelegenheit im Voraus mit ihrem Vorgesetzten besprechen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden und, falls erforderlich, eine weitere Eskalation effektiv gehandhabt wird.

Durch die Integration dieser Praktiken will IBA ein unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen, in dem sowohl das Recht auf Freistellung als auch die verantwortungsvolle Gestaltung der Arbeitszeit geschätzt werden, um ein Gleichgewicht zu fördern, das sowohl den Mitarbeitenden als auch dem Unternehmen zugute kommt.

Der Schutz von Leben ist für IBA eine tägliche Verpflichtung, die zunächst für uns selbst und die Menschen gilt, mit denen und für die wir arbeiten.

11. Bekämpfung von Bestechung und Korruption

EINTRETEN GEGEN KORRUPTION UND BESTECHUNG

Bestechung ist das Anbieten von Geld oder etwas Wertvollem, um das Verhalten eines anderen zu beeinflussen; Bestechung ist daher eine Form der Korruption. Korruption bezieht sich auch auf Machtmissbrauch, Betrug, geheime Absprachen, Kartelle, Geldwäsche, Erpressung und Unterschlagung.

KORRUPTION UND BESTECHUNG: DIE POLITIK

Bei IBA haben wir uns zum Ziel gesetzt, Bestechungen und jegliche Art von Korruption zu verhindern und zu verbieten, und als solches hält sich das Unternehmen an die geltenden Antikorruptions- und Bestechungsgesetze, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die belgischen, europäischen, US-amerikanischen und anderen internationalen Antikorruptionsgesetze.

IBA hält sich an die Antikorruptions- und Bestechungsgesetze und setzt diese sowie die darin enthaltenen Werte innerhalb von IBA durch. Dieser Verhaltenskodex verbietet ausdrücklich die Bestechung von Regierungsbeamten in allen Ländern oder von Privatpersonen, und korrupte Praktiken sind strikt gegen IBAs Politik, selbst wenn die Verweigerung einer solchen Zahlung dazu führen würde, dass das Unternehmen eine Geschäftsmöglichkeit verliert.

ÖFFENTLICHE AMTSTRÄGER

Nach belgischem, europäischem und US-amerikanischem Recht sowie nach dem Recht vieler anderer Länder ist es IBA, seinen Mitarbeitenden und Beauftragten untersagt, einem Regierungsbeamten im Namen von IBA direkt oder indirekt etwas von Wert zukommen zu lassen, zu versprechen, zu genehmigen oder anzubieten, um sich einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, Aufträge zu erhalten oder zu behalten oder Aufträge an eine andere Person oder Einrichtung weiterzuleiten.

KOMMERZIELLE EINRICHTUNGEN

Darüber hinaus ist die Bestechung von kommerziellen (nichtstaatlichen) Parteien verboten. Folglich dürfen Mitarbeitende und Beauftragte von IBA Mitarbeitenden, Beauftragten oder Vertretern eines anderen Unternehmens nichts von Wert anbieten, versprechen, die Zahlung genehmigen oder zahlen oder zur Verfügung stellen, um die unzulässige Ausübung einer Funktion oder einer geschäftsbezogenen Tätigkeit zu veranlassen oder zu belohnen. Mitarbeitende und Beauftragte von IBA dürfen von Mitarbeitenden, Beauftragten oder Vertretern eines anderen Unternehmens oder einer anderen Einrichtung weder etwas von Wert als Anreiz oder Belohnung für die unzulässige Ausübung einer Funktion oder einer geschäftsbezogenen Tätigkeit fordern, noch annehmen oder dem zustimmen.

DIE PFLICHT ZUR INTEGRITÄT UND ZUM VERTRAUEN DER IBA

Daher dürfen IBA, einschließlich seiner Mitarbeitenden oder Vertreter, weder direkt noch über ein Familienmitglied oder eine andere Person Geschenke oder Gefälligkeiten jeglicher Art von einem Geschäftspartner annehmen oder ihm diese anbieten, es sei denn, es handelt sich um Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert und in einem zeitlich und örtlich angemessenen Rahmen.

In jedem Fall sind solche Vergünstigungen verboten, wenn sie die Integrität oder Unabhängigkeit des Geschäftspartners, IBA oder seiner Mitarbeitenden beeinträchtigen oder auch nur den Anschein erwecken können. Integrität und Vertrauen sind bei IBA von größter Bedeutung, und illegale oder unethische Handlungen werden nicht geduldet.

Im Geiste hoher Integrität und zur Unterstützung unseres Wertes der Fairness dürfen wir keine Bestechung begehen und keine Handlungen vornehmen, die als Bestechung ausgelegt werden könnten.

Es gibt begrenzte Fälle, in denen IBA sich an Geschäftsbeziehungen beteiligen kann, die es erforderlich machen, dass IBA einem Regierungsbeamten oder einem Handelsvertreter Gegenstände von Wert zur Verfügung stellt. So kann IBA beispielsweise die angemessenen Kosten für Mahlzeiten, Unterkunft oder Reisen eines Regierungsbeamten, eines Angehörigen der Gesundheitsberufe oder eines anderen Handelsvertreters übernehmen, wenn die Ausgaben in gutem Glauben und angemessen sind und in direktem Zusammenhang mit der Förderung, Demonstration oder Erläuterung von IBA-Produkten oder -Dienstleistungen oder mit der Ausführung eines Vertrags mit der betreffenden Person stehen. Darüber hinaus kann es vorkommen, dass IBA die Dienste von Ärzten oder Wissenschaftlern in Anspruch nimmt, um sie zu beraten und Forschungsarbeiten durchzuführen.

In all diesen Fällen werden die vor Ort geltenden Verfahren strikt befolgt, um die vollständige Einhaltung der geltenden Regeln und Vorschriften zu gewährleisten.

RISIKO UND SANKTIONEN

Verstöße gegen diese Richtlinie setzen IBA erheblichen Risiken aus, einschließlich möglicher rechtlicher Verurteilungen, Geld- und Gefängnisstrafen für einzelne Mitarbeitende und Führungskräfte sowie Rufschädigung und Verlust des Vertrauens der Stakeholders.

Compliance Officer / Compliance-Beauftragter oder Rechtsteam

Wenn Sie Zweifel bezüglich des Anbietens oder der Annahme eines Geschenks oder einer Gefälligkeit haben, sollten Sie unverzüglich den Compliance-Beauftragten oder das Rechtsteam informieren.

Wenn Sie weitere Informationen benötigen oder von einem Vorfall im Zusammenhang mit diesem Grundsatz der Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung wissen, wenden Sie sich bitte an den Compliance-Beauftragten oder das Rechtsteam.

RISIKOMANAGEMENT

Um das Bestechungs- und Korruptionsrisiko zu begrenzen, ermittelt IBA kontinuierlich die spezifischen Risiken, denen es ausgesetzt sein könnte, indem es (i) den Ruf von Geschäftspartnern (insbesondere von Agenten und Vertriebshändlern) streng analysiert, einschließlich einer Due-Diligence Prüfung zur Bekämpfung von Geldwäsche, (ii) Transaktionen mit Regierungen oder staatlichen Einrichtungen und Vertretern prüft, (iii) neue juristische Personen im Ausland mit der gebotenen Sorgfalt gründet und (iv) die Mitarbeitenden durch Kommunikation und angemessene Schulungen aufklärt.

COMPLIANCE

IBAs Mitarbeitende und Beauftragte müssen stets mit den in dieser Richtlinie festgelegten Anforderungen vertraut sein und ihre Aufgaben entsprechend erfüllen. Mitarbeitende oder Beauftragte, die gegen diese Richtlinie verstoßen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Entlassung rechnen. Vertretern von Dritten, die gegen diese Richtlinie verstoßen, kann die Beendigung aller Geschäftsbeziehungen mit IBA auferlegt werden. Das Unternehmen wird auch die zuständigen Behörden über jede aufgedeckte illegale kommerzielle Handlung informieren.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Beauftragten von IBA mit den Bestimmungen dieser Richtlinie und allen anderen geltenden Antikorruptionsgesetzen vertraut sind, bietet IBA regelmäßig Schulungen zur Korruptionsbekämpfung an.

Jede IBA Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter oder Beauftragte, der den Verdacht hat, dass dieser Grundsatz verletzt worden sein könnte, muss unverzüglich den Compliance-Beauftragten oder das Legal Team informieren. Mitarbeitende, die in gutem Glauben mutmaßliche Rechts- oder Ethikverstöße melden, werden dafür keine nachteiligen Konsequenzen tragen müssen. Bei Zweifeln über die Angemessenheit eines Verhaltens verlangt das Unternehmen von Ihnen, dass Sie zusätzliche Ratschläge einholen, bevor Sie Maßnahmen ergreifen, die das Unternehmen einer potenziellen Compliance-Haftung aussetzen könnten.

12. Die Menschenrechte

AKTIVER SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE

In der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte werden die Menschenrechte als Rechte definiert, die allen Menschen zustehen, unabhängig von Ethnie, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Sprache, Religion oder sonstigem Status. Zu den Menschenrechten gehören das Recht auf Leben und Freiheit, Freiheit von Sklaverei und Folter, Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung, das Recht auf Arbeit und Bildung und vieles mehr [zusammen „Menschenrechte“ <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>]. Jeder hat Anspruch auf diese Rechte, ohne Diskriminierung.

Die Achtung der Menschenrechte ist unerlässlich, um ein nachhaltiges Arbeitsumfeld für alle zu gewährleisten und sich für eine bessere Welt einzusetzen. Sie ist Teil des Verhaltens von IBA und der Werte, für die wir bekannt sein wollen. Wir bei IBA nehmen unsere Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte ernst. Jeder von uns trägt seinen Teil dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Menschenrechte geachtet und respektiert werden. Das erfordert ein aktives Verhalten, um die Rechte anderer nicht zu verletzen und um Großes zu erreichen.

EINHALTEN DER REGELUNGEN

Wir halten alle anwendbaren lokalen, nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften ein, die sich mit den Menschenrechten befassen oder diese betreffen. Dieser Verhaltenskodex legt die gemeinsamen Grundsätze fest, die überall gelten, auch dort, wo es keine derartigen Gesetze oder Vorschriften zu den Menschenrechten gibt. Bei Widersprüchen zwischen diesem Verhaltenskodex und den geltenden Gesetzen und Vorschriften gilt die strengere Norm.

Die einschlägigen Quellen, auf die wir uns beziehen, sind die Internationale Charta der Menschenrechte (bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Übereinkommen über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte), die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die in der Erklärung der „International Labor Organization“ (ILO), der Internationalen Arbeitsorganisation, über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegten Grundsätze.

BERICHTERSTATTUNG UND RECHTSPFLICHTIGKEIT

Wir glauben an die Förderung eines offenen und transparenten Arbeitsumfelds, in dem sich die Mitarbeitenden ermächtigt fühlen, jegliche Bedenken in Bezug auf ethisches Verhalten, einschließlich möglicher Menschenrechtsverletzungen, zu melden. Unsere Whistleblowing-Politik sieht mehrere Kanäle für vertrauliche Meldungen vor. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, jeden Verdacht auf moderne Sklaverei oder unethisches Verhalten in IBAs Wertschöpfungskette umgehend zu melden. Alle Meldungen werden ernst genommen und gründlich untersucht. Wir verpflichten uns, Whistleblower vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen und sicherzustellen, dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um nachgewiesene Probleme zu lösen. Verantwortlichkeit ist ein Schlüsselement unseres ethischen Rahmens, und wir halten uns und unsere Partner an die höchsten Verhaltensstandards.

Jeder von uns trägt seinen Teil dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Menschenrechte geachtet und respektiert werden.

FOKUS AUF EINIGE SPEZIFISCHE RECHTE

Alle Menschenrechte sind gleich wichtig. Nichtsdestotrotz möchte IBA einige von ihnen hervorheben, die unsere besondere Aufmerksamkeit verdienen:

ZWANGSARBEIT UND ARBEIT VON MINDERJÄHRIGEN

IBA verbietet Zwangs- oder Leiharbeit in jeder Form. Die Arbeitsverträge sollen auf freiwilliger Basis abgeschlossen werden, und jeder Arbeitnehmer erhält eine regelmäßige Bezahlung für seine Arbeit und eine Erklärung auf seinem Lohnzettel. Darüber hinaus haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach geltendem Gesetz das Recht, ihr Arbeitsverhältnis mit einer angemessenen Frist zu kündigen. Gemäß unseren Grundsätzen zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit halten wir uns an die Regeln und Vorschriften, insbesondere, aber nicht ausschließlich, in Bezug auf Arbeits-, Reise- und Erholungszeiten.

IBA verbietet auch die Beschäftigung von Kindern. Jedes Kind hat das Recht, keine Arbeit zu verrichten, die geistig, körperlich, sozial oder moralisch schädlich ist oder die seine schulische Ausbildung beeinträchtigt. IBA prüft das Alter aller Bewerber vor ihrer Einstellung.

DISKRIMINIERUNG UND VIELFALT

Allen IBA-Beschäftigten wird Chancengleichheit bei der Beschäftigung geboten. Es gibt keine Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Hautfarbe, Alter, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität), nationaler Herkunft, Religion, Sprache, Veteranenstatus, genetischen Informationen (einschließlich der Familienanamnese) und körperlicher oder geistiger Behinderung. Entscheidungen über die Einstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters beruhen ausschließlich auf ihren oder seinen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Leistungen.

VEREINIGUNGSFREIHEIT

Jede IBA Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht, einer Gewerkschaft oder einer anderen Organisation beizutreten. Gemäß unserem Grundsatz der Chancengleichheit darf niemand bei IBA wegen des Beitritts zu oder der Gründung einer Gewerkschaft oder wegen der Entscheidung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers, einer solchen Gruppe nicht beizutreten oder sie zu gründen, diskriminiert werden.

DAS RECHT AUF EINE GESUNDE UMWELT

Das Recht auf eine gesunde und nachhaltige Umwelt ist der Eckpfeiler zwischen den Menschenrechten und ihrer Wechselwirkung mit der Umwelt. Dazu gehören die Auswirkungen der Umwelt auf viele Rechte wie das Recht auf Leben, Gesundheit, Nahrung, Wasser, Abwasserentsorgung, Eigentum, Wohnen, Privatleben, Kultur, Entwicklung und Nichtdiskriminierung. IBA ist sich der Bedeutung dieses Rechts bewusst, da unsere Generation mit einer schweren Umweltkrise und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Menschenrechte konfrontiert ist. Daher zählen wir die Umwelt (den Planeten) zu unseren fünf Stakeholdern, machen sie zu einem unserer zwölf Schlüsselprinzipien in diesem Verhaltenskodex und schenken ihr in unserer täglichen Arbeit zentrale Aufmerksamkeit.

AUSWIRKUNGEN AUF LIEFERANTEN

Die Einhaltung der Menschenrechte wird nicht nur von IBA und jedem von uns als IBA-Mitarbeitenden verlangt, sondern auch von unseren Kunden und Lieferanten. So prüft IBA seine Zulieferer kontinuierlich, um sicherzustellen, dass ihre Aktivitäten nicht zu Menschenrechtsverletzungen beitragen. So stellen wir zum Beispiel sicher, dass wir mit Dritten zusammenarbeiten, die unser Engagement für die Menschenrechte teilen und die Menschenrechte ihrer Mitarbeitenden nicht verletzen (z. B. keine Zwangs- oder Kinderarbeit einsetzen). Von Beratern und anderen Parteien, die im Namen von IBA handeln, wird ebenfalls erwartet, dass sie die Menschenrechte ihrer Mitarbeitenden, Lieferanten und Kunden in vollem Umfang respektieren.

Abschließende Anmerkung: Die richtige Wahl treffen

IBAs rechtliche und ethische Verpflichtungen gehen weit über das hinaus, was in diesem Code of Business Conduct enthalten ist. Die Verantwortung für die Erfüllung unserer rechtlichen und ethischen Verpflichtungen kann jedoch nicht durch eine Reihe schriftlicher Regeln vollständig definiert oder garantiert werden. Es wird mit ziemlicher Sicherheit Zeiten geben, in denen die beste Vorgehensweise nur erkannt werden kann, wenn wir sicherstellen, dass unsere Handlungen mit den Werten und der Geschäftsethik unseres Unternehmens übereinstimmen.

Die Richtlinien und Verfahren anderer Unternehmen sollten sich ebenfalls als wertvolle Quelle für die Orientierung in vielen Fragen der Einhaltung von Vorschriften erweisen.

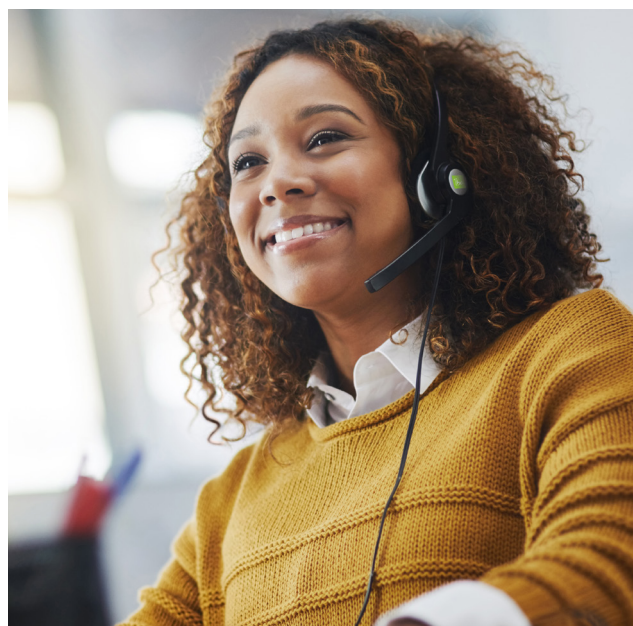
Fragen?

Wenn Sie Fragen zur Einhaltung der Vorschriften, zur Geschäftsethik oder zur Denunziation haben, unabhängig davon, ob sie unter diesen Kodex fallen oder nicht, wenden Sie sich bitte an:

- IBAs Compliance Officer
unter LegalCompliance@iba-group.com;
- Ihre(n) Vorgesetzte(n)
- eine(n) Vertreter(in) der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung.

Wir müssen uns sowohl als Einzelpersonen als auch als Unternehmen bemühen, unser Engagement für absolute Spitzenleistungen beim Betrieb von IBA zu bewahren und zu stärken. Dieses Streben nach Spitzenleistungen beginnt mit der Einhaltung unseres Kodex.

Letztendlich muss unser Vertrauen auf der Ehrlichkeit, Integrität und dem gesunden Menschenverstand eines jeden von uns beruhen. Danke, dass Sie Ihren Teil dazu beitragen, dass IBA eine Kraft für das Gute ist.



Die IBA Whistleblower-Plattform bietet die Möglichkeit, anonyme Beschwerden einzureichen. Sie können Sie über folgenden Link aufrufen: <https://www.iba-worldwide.com/iba-code-conduct>



Kontaktieren Sie IBA

Corporate Communication

Tel.: +32 10 47 58 90

E-Mail: communiation@iba-group.com

Ion Beam Applications, SA

Chemin du Cyclotron, 3

1348 Louvain-la-Neuve, Belgium

Tel.: +32 10 47 58 11 - Fax: +32 10 47 58 10

RPM Nivelles - TVA: BE 428.750.985

E-Mail: info-worldwide@iba-group.com

www.iba-worldwide.com

E.R.: IBA SA, chemin du Cyclotron, 3

1348 Louvain-la-Neuve, Belgium

Design & Production: www.thecrew.be

Certified



Corporation

Life,
Science.