

CODE OF BUSINESS CONDUCT

VERHALTENSKODEX

MID 88149-A

Grußwort unseres CEO



Die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes wird dazu beitragen, unsere Mitarbeiter, unsere Kunden, die Patienten, unsere Aktionäre, die Umwelt und die Gesellschaft zu schützen.

Unser guter Ruf will jeden Tag verdient sein. Er ist das Ergebnis der individuellen Entscheidungen, die von den Mitarbeitern in großen und kleinen Dingen getroffen werden. In Anbetracht der wachsenden Komplexität unserer Branche und der Welt um uns herum sind richtige Entscheidungen zuweilen weder einfach noch auf der Hand liegend. Aus diesem Grund haben wir den Code of Business Conduct (den „Verhaltenskodex“) von IBA konzipiert.

Im Verhaltenskodex sind die ethischen Grundprinzipien für die Führung unserer Geschäfte dargelegt. Er dient als Leitlinie für Mitarbeiter und in unserem Namen handelnde Dritte und soll jedem von uns helfen, bei ethischen Dilemmas die bestmögliche Entscheidung zu treffen.

Ehrlichkeit, ethische Grundsätze und Integrität bei der Führung unserer Geschäfte werden uns dabei helfen, IBAs strategische Mission *Protect + Enhance + Save Lives* zu erfüllen, unseren Erfolg nachhaltig zu sichern, unseren guten Ruf zu festigen und unser Wachstum zu konsolidieren. Ein dauerhaft ehrliches und ethisches Geschäftsgebaren wird IBA das Vertrauen von Kunden, Patienten, Mitarbeitern, Zulieferern, Investoren sowie Regulierungsbehörden sichern und gleichzeitig unser Engagement gegenüber unseren Stakeholdern – unseren Kunden und deren Patienten, unseren Mitarbeitern, unseren Aktionären, der Gesellschaft und der Umwelt – langfristig stärken.

DARE, CARE, SHARE, BE FAIR sind die Grundwerte von IBA, und sie spielen eine Schlüsselrolle in unserem Verhalten im Geschäftsleben. Wir bei IBA glauben nicht nur, dass wir strengste ethische Maßstäbe anlegen müssen, sondern dass diese Maßstäbe für den Erfolg und die Sicherung der Zukunft unseres Unternehmens entscheidend sind.

Diese Werte leiten uns auch bei der sozial verantwortlichen und ethischen Führung unserer Geschäfte. Als Unternehmen achten wir die Gesetze, treten für die universellen Menschenrechte ein, schützen die Umwelt, streben nach operativer Exzellenz und leisten einen positiven Beitrag zu den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Wir erwarten von jedem unserer Mitarbeiter, dass er oder sie sich ebenso verhält.



Im Spannungsfeld zwischen dem Bemühen, diesem Ruf gerecht zu werden, und dem Bestehen in einem wettbewerbsorientierten globalen Umfeld werden wir manchmal in Situationen geraten, die unser Urteilsvermögen und unsere Integrität auf die Probe stellen. Wenn dies eintritt, soll dieser Verhaltenskodex jedem von uns helfen, die folgenden Fragen zu beantworten, bevor wir handeln:

- Ist dieses Vorgehen legal? Steht es im Einklang mit den ethischen Grundsätzen unseres Unternehmens?
- Steht es im Einklang mit der Mission und den Werten von IBA?
- Kann ich es vor meinen Kollegen, meiner Familie und meinen Freunden vertreten?
- Wäre es mir recht, wenn es an die Öffentlichkeit gelangen würde?
- Wird es den Interessen all unserer Stakeholder in ausgewogener Weise gerecht?

Falls dennoch eine Unsicherheit hinsichtlich der Ethik oder Gesetzlichkeit einer Situation bestehen bleibt, sollten Sie bei Ihren Vorgesetzten Rat einholen, bevor Sie den nächsten Schritt tun. Stellen Sie so lange Fragen, bis Sie ganz sicher sind, dass Sie „das Richtige tun“. Wir legen Ihnen ans Herz, diesen Verhaltenskodex zu lesen und zu verinnerlichen und sich vor allem einzuprägen, bei wem Sie sich im Bedarfsfall Unterstützung holen können.

Wir danken Ihnen dafür, dass Sie das Vertrauen, das andere in uns gesetzt haben, jeden Tag aufs Neue durch Ihr Bemühen um die richtigen Entscheidungen festigen.

Olivier Legrain
Chief Executive Officer

Inhaltsverzeichnis

Unsere Mission und unsere Werte	5
Über den Verhaltenskodex von IBA	6
Wir tun das Richtige	6
Nutzung des Verhaltenskodexes	6
Ethische Entscheidungsfindung	6
Das Gesetz, der Verhaltenskodex und die Richtlinien und Verfahren unseres Unternehmens	7
Anwendbarkeit	7
Meldung	7
Ressourcen	7
Der Verhaltenskodex ist ein lebendiges Dokument	7
Unsere Mitarbeiter	8
Wertschätzung der Einzigartigkeit eines jeden Menschen und der daraus erwachsenden Bandbreite an Fähigkeiten und Sichtweisen	8
Chancengleichheit	8
Produktives und sicheres Arbeitsumfeld	8
IBAs Versprechen an seine Mitarbeiter	9
Elf Grundprinzipien	11
1. Vermeidung von Interessenkonflikten	12
Handeln zum Wohle des Unternehmens	12
Offenlegung und Vorabgenehmigung	12
Enge Beziehungen zu Geschäftspartnern	13
Faire und ehrliche Geschäftspraktiken	13
Nichtöffentliche sensible Informationen über börsennotierte Unternehmen und Insiderhandel	14
2. Unterlagen und Aufzeichnungen des Unternehmens und interne Kontrollen	15
Saubere und genaue Unterlagen und Aufzeichnungen	15
Interne Kontrollen	15
Betrug / Diebstahl	15
3. Fairness im weltweiten Wettbewerb	16
Kartellgesetze	16
Beziehungen zu Kunden und Lieferanten	16
Werbung für die Produkte, Technologien und Lösungen von IBA	16
4. Qualität und Zulassung von Medizinprodukten	17

5. Internationale Handelsregeln	18
Einhaltung der lokalen Gesetze und Bestimmungen	18
Wirtschaftspolitik	18
6. Public & Government Affairs und politische Betätigung	19
Kontakte mit öffentlichen Stellen	19
Lobbyarbeit	19
Politische Betätigung	19
7. Schutz von Informationen und geistigem Eigentum	20
Verantwortung für die Informationsgüter von IBA	20
Ordnungsgemäßer Zugang zu und Nutzung von Informationsgütern	20
Umgang mit sensiblen oder vertraulichen Informationen	20
Nutzung von Computersystemen und anderen technischen Hilfsmitteln	21
Nutzung von E-Mail und Internet	21
Nutzung sozialer Netzwerke	21
Informationssicherheit	21
8. Schutz personenbezogener Daten	22
Sorgfalt und Diskretion beim Umgang mit personenbezogenen Daten	22
Ordnungsgemäßer Umgang mit personenbezogenen Daten	22
Schutz der Privatsphäre – patientenbezogene Daten	22
9. Umwelt und Arbeitsschutz	23
Umwelt, Gesundheit und Sicherheit	23
Umwelt	23
Gesundheit und Sicherheit	24
Engagement für das Gemeinwohl	24
10. Bekämpfung von Bestechung und Korruption	25
Absage an Korruption und Bestechung	25
Unsere Politik in Sachen Korruption und Bestechung	25
Amtsträger	25
Unternehmen	25
Wahrung der Integrität und Vertrauenswürdigkeit von IBA	26
Risiken und Sanktionen	26
Risiko-Management	26
Konformität	26
11. Menschenrechte	27
Aktiver Schutz der Menschenrechte	27
Einhaltung der Regeln	27
Genauere Betrachtung einiger ausgewählter Rechte	28
Bedeutung unserer Lieferanten	28
Schlussbemerkung: Richtige Entscheidungen	29

Unsere Mission und unsere Werte

Unsere Mission: *Protect + Enhance + Save Lives*

Unsere Werte:

Dare

Kreativität, Innovation und Leidenschaft sind unabdingbar für ein Unternehmen, das die Grenzen des technisch Machbaren ständig verschiebt. Tag für Tag haben wir den Mut, überlieferte Erkenntnisse rigoros und unvoreingenommen auf den Kopf zu stellen.

Care

Unsere Kunden liegen uns am Herzen, und wir bemühen uns täglich darum, bei allem, was wir tun, ihre Erwartungen zu übertreffen.

Ebenso wichtig sind uns die Sicherheit und das Wohlergehen der Patienten und der Nutzer unserer Geräte oder Technologien sowie unserer Mitarbeiter und Partner. Wir schützen die Umwelt durch die aktive Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks.

Share

Jahr für Jahr lässt das IBA-Team seine Kunden an seinem Engagement und seinen Fortschritten, seine Aktionäre an seinen Gewinnen und seine Mitarbeiter an seinem Erfolg teilhaben.

Be Fair

Integrität, Loyalität und Fairness bilden die Grundlage für unsere Vertrauenswürdigkeit. Das Vertrauen unserer Kunden, unserer Patienten, unserer Aktionäre, unserer Mitarbeiter und der Gesellschaft verdienen wir uns tagtäglich durch unser Handeln.



Über den Verhaltenskodex von IBA

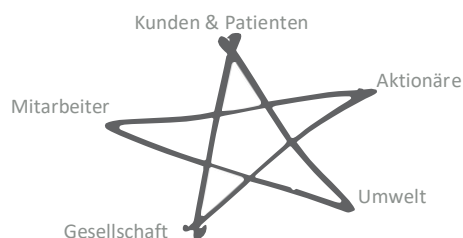
Wir tun das Richtige.

Der Verhaltenskodex hilft uns zu verstehen, wie die Werte von IBA in die tägliche Praxis umzusetzen sind. Er erläutert die Prinzipien, die bestimmen, wie wir uns als Individuen verhalten und auf sozialverträgliche, umweltbewusste und ethische Weise arbeiten.

Über die bloße Einhaltung der Gesetze hinaus legen wir bei der Führung unserer Geschäfte strengste Maßstäbe in Bezug auf Ehrlichkeit und Integrität an: Wir tun das Richtige. Dieser Verhaltenskodex gibt uns eine Orientierungshilfe für das Verhalten in Situationen an die Hand, mit denen wir im Arbeitsleben häufig konfrontiert werden, und listet Anlaufstellen für Hilfe und Quellen für weitergehende Informationen auf. Der Verhaltenskodex kann jedoch nicht jede erdenkliche Situation am Arbeitsplatz abdecken. Er ist als Referenz für unsere ethischen Maßstäbe gedacht und sagt uns, wem wir unsere Fragen oder Bedenken vortragen können.

Die Einhaltung des Verhaltenskodexes wird uns und unsere fünf Stakeholder schützen: unsere Kunden und deren Patienten, unsere Aktionäre, die Gesellschaft und die Umwelt.

Durch die Befolgung des Verhaltenskodexes beweisen wir unser Engagement für die Werte, die IBA zu einem einzigartigen Geschäftspartner und zu einem geschätzten Mitglied der globalen Gemeinschaft machen.



Nutzung des Verhaltenskodexes

- Bitte lesen Sie den Verhaltenskodex vollständig durch.
- Machen Sie sich Gedanken darüber, in welcher Weise der Verhaltenskodex auf Ihre Arbeit anwendbar ist, und wie Sie durch Ihren Umgang mit bestimmten Situationen korrektes, rechtskonformes und ethisches Verhalten und Handeln fördern können.
- Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Vorgesetzten vor Ort oder konsultieren Sie eine andere in diesem Verhaltenskodex genannte Quelle.

Ethische Entscheidungsfindung

Ethische Entscheidungen sind für den Erfolg unseres Unternehmens von entscheidender Bedeutung. Manche Entscheidungen liegen auf der Hand und sind leicht zu treffen; andere wiederum nicht. Wenn wir uns in einem Dilemma befinden, können uns die nachfolgenden Fragen helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Ein Vorgehen steht dann mit den Werten von IBA im Einklang, wenn diese fünf Fragen bejaht werden können. Ist dies nicht der Fall oder haben Sie Zweifel, sprechen Sie bitte mit Ihren Vorgesetzten, einem Vertreter der Personalabteilung oder dem Compliance Officer von IBA darüber.

1. Ist dieses Vorgehen legal? Steht es im Einklang mit den Grundsätzen unseres Unternehmens?
2. Steht es im Einklang mit der Mission und den Werten von IBA?
3. Kann ich es vor meinen Kollegen, meiner Familie und meinen Freunden vertreten?
4. Wäre es mir recht, wenn es an die Öffentlichkeit gelangen würde?
5. Wird es den Interessen all unserer Stakeholder in ausgewogener Weise gerecht?



Das Gesetz, der Verhaltenskodex und die Richtlinien und Verfahrensvorschriften unseres Unternehmens

Die schematische Darstellung der Hierarchien sagt uns, welche Norm Vorrang hat. Aus dieser Pyramide ist ersichtlich, dass nationale und/oder internationale Gesetze Vorrang haben. Wenn den gesetzlichen Bestimmungen Genüge getan wurde, greifen die internen Richtlinien unseres Unternehmens in einer bestimmten Reihenfolge. Die höchste Priorität haben der Verhaltenskodex und das QS-Handbuch, gefolgt von globalen Richtlinien und Verfahrensvorschriften und lokalen Richtlinien und Verfahrensvorschriften sowie Zusätzen zu den globalen Richtlinien und Verfahrensvorschriften, welche je nach Geschäftsbereich, Abteilung, Land oder Region unterschiedlich sein können.

Anwendbarkeit

Unser Erfolg hängt von jedem Einzelnen von uns ab, und daher gilt der Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter von IBA. Jeder von uns muss bestätigen, den Verhaltenskodex erhalten, gelesen und verstanden zu haben. Diese Bestätigung ist eine Voraussetzung für die Beschäftigung bei IBA.

Meldung

Wenn Sie der redlichen Überzeugung sind, dass eine Richtlinie, eine Praxis, die Betriebsabläufe oder die Unternehmensführung gegen ein Gesetz oder eine unternehmensinterne Richtlinie oder Verfahrensvorschrift, einschließlich dieses Verhaltenskodexes, verstoßen oder verstoßen könnten, informieren Sie bitte unverzüglich einen der nachstehend genannten Ansprechpartner darüber:

- Ihren Vorgesetzten;
- einen Vertreter der Personalabteilung;
- den Compliance Officer von IBA.

Für derartige Meldungen von Bedenken oder Abweichungen wird Vertraulichkeit garantiert.

Ressourcen

Obwohl der Verhaltenskodex einen Rahmen für das Verhalten im Geschäftsleben absteckt, kann er nicht jede erdenkliche Situation abdecken. Die folgenden vier Schritte können Ihnen jedoch weiterhelfen, wenn Sie in ein Dilemma geraten.

1. **Sammeln Sie alle Fakten.** Bevor Sie etwas unternehmen, sammeln Sie alle Fakten, die für eine fundierte, nicht gegen den Verhaltenskodex verstoßende Entscheidung erforderlich sind.
2. **Überlegen Sie, ob das Vorgehen illegal ist oder gegen den Verhaltenskodex verstößt.** Wenn das Vorgehen illegal ist oder gegen eine Bestimmung dieses Verhaltenskodexes verstößt, sollten Sie darauf verzichten. Wenn Sie der Meinung sind, dass gegen den Verhaltenskodex verstoßen wurde, sollten Sie den Verstoß unverzüglich gemäß den im Abschnitt „Meldung“ festgelegten Verfahren melden.
3. **Besprechen Sie das Problem mit Ihrem Vorgesetzten.** Ihr Vorgesetzter ist verpflichtet, Sie bei der Einhaltung dieses Verhaltenskodexes zu unterstützen. Holen Sie sich bei Ihrem Vorgesetzten Rat zu Situationen, welche ethische Fragen aufwerfen. Aus einer derartigen Konsultation werden Ihnen keinerlei Nachteile entstehen.
4. **Holen Sie sich gegebenenfalls anderweitig Hilfe.** Wenn Sie sich ungern an Ihren Vorgesetzten wenden oder weitere Unterstützung möchten, können Sie Fragen zu ethischen Belangen an einen der genannten Ansprechpartner richten.

Der Verhaltenskodex ist ein lebendiges Dokument

Ihre Meinung ist uns wichtig. Wenn Sie irgendetwas in diesem Verhaltenskodex nicht verstehen oder der Ansicht sind, dass wichtige Themen nicht angesprochen wurden, zögern Sie bitte nicht, uns Ihre Fragen oder Anmerkungen über einen der genannten Ansprechpartner wissen zu lassen.

Dieser Verhaltenskodex wird von Zeit zu Zeit aktualisiert, um Entwicklungen sowohl innerhalb als auch außerhalb von IBA Rechnung zu tragen. Die jeweils neueste Version finden Sie auf der Website von IBA unter folgender URL:

<https://iba-worldwide.com/content/code-conduct>

Unsere Mitarbeiter



Wir schätzen die Einzigartigkeit der Menschen und die unterschiedlichen Fähigkeiten und Sichtweisen, die sie bei IBA einbringen.



Wertschätzung der Einzigartigkeit eines jeden Menschen und der daraus erwachsenden Bandbreite an Fähigkeiten und Sichtweisen

Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut und für den Erfolg von IBA entscheidend. Bei unserer Arbeit nutzen wir unsere Kreativität, unser Wissen und unsere Erfahrung, um innovative und praxisnahe Lösungen für unsere täglichen Herausforderungen zu finden. Unsere Werte wären unnütz, wenn IBA nicht über hochqualifizierte Arbeitskräfte verfügen und nicht kontinuierlich an deren Weiterentwicklung arbeiten würde.

Vielfalt ist ein grundlegender Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir schätzen die Einzigartigkeit der Menschen und die unterschiedlichen Fähigkeiten und Sichtweisen, die sie bei IBA einbringen. Wir respektieren die Kulturkreise, in denen wir tätig sind, und lernen von ihnen. Wir fördern die Diversität innerhalb unserer Belegschaft, und ein inklusives Umfeld ermöglicht es jedem Einzelnen von uns, zum Erfolg von IBA beizutragen.

Der Austausch unterschiedlicher Ideen und Denkweisen steigert die Innovationskraft von IBA. Auf dem Weg zu unseren gemeinsamen Zielen bilden unsere Unterschiede die Grundlage für unsere Stärke.

Chancengleichheit

IBA strebt danach, jedem gleiche Beschäftigungschancen zu bieten und Bewerber und Mitarbeiter ohne jegliche Diskriminierung zu behandeln. Wir benachteiligen oder bevorzugen niemanden aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht (einschließlich Bestehen einer Schwangerschaft, sexueller Orientierung oder

Geschlechtsidentität), Nationalität, Religion, Sprache, ehemaliger Militärangehörigkeit, genetischer Information (einschließlich der medizinischen Vorgeschichte der Familie) sowie körperlichen oder geistigen Einschränkungen.

Es ist eine Grundregel, dass kein Mitarbeiter von IBA jemals irgendeiner Art von Diskriminierung ausgesetzt sein darf.

Produktives und sicheres Arbeitsumfeld

Wir streben ein positives, produktives und sicheres Arbeitsumfeld an, das frei von Gewalt, Drohungen, Belästigung, Einschüchterung, geistigem oder körperlichem Zwang und anderen störenden Verhaltensweisen ist. Um ein solches Umfeld zu bewahren, sind wir auf die Unterstützung aller unserer Mitarbeiter angewiesen.

IBA duldet keinerlei Form von Gewalt, sei sie physischer oder verbaler oder psychischer Natur. Wir betrachten jede Art von Gewaltandrohung als ersten Verstoß.

IBA tritt auch für ein Arbeitsumfeld ein, in dem Belästigungen oder Übergriffe keinen Platz haben.

Wenn Sie Zeuge oder Zielscheibe einer der oben beschriebenen Verhaltensweisen sind, melden Sie dies bitte einem der genannten Ansprechpartner.

IBAs Versprechen an seine Mitarbeiter

IBAs Versprechen an die Belegschaft

IBA erwartet von seinen Mitarbeitern ein starkes Engagement für die Geschäfte und Projekte des Unternehmens. Dem steht ein starkes Engagement von IBA für seine Mitarbeiter gegenüber.

Dieses Engagement wird in den nachstehenden „Versprechen“ näher ausgeführt.

Engagement für seine Mitarbeiter bedeutet, ihnen Freiraum für mutige Innovationen zu geben.

Protect + Enhance + Save Lives – das ist die Mission von IBA. Diese wissenschaftliche und technologische Herausforderung kann nur durch eine immer weitere Verschiebung der Grenzen der Innovation zum Wohle der Patienten, der Kunden und der Gemeinschaft gemeistert werden, und zwar in sämtlichen Bereichen: Produkte, Dienstleistungen und Abläufe. IBA trägt hierfür Sorge und verpflichtet sich gegenüber jedem einzelnen Mitarbeiter, unabhängig von dessen Funktion, zur Einlösung dieses Versprechens. Durch die Bereitstellung moderner und leistungsstarker Werkzeuge und die Förderung einer vorausschauenden und unternehmerischen Mentalität und der damit einhergehenden Entschlossenheit der Mitarbeiter, ihr Bestes zu geben, kann IBA seine Mission erfüllen und auch in Zukunft Menschenleben retten.

Engagement für seine Mitarbeiter bedeutet, ihnen eine interessante und bedeutsame Arbeit zu bieten.

Eine interessante Arbeit verleiht dem Leben eine ganz neue Dimension. IBA trägt hierfür Sorge und verpflichtet sich gegenüber allen Mitgliedern seines Teams zur Einlösung dieses Versprechens. Jeder Mitarbeiter soll Gelegenheit haben, sein Bestes zu geben, seine Fähigkeiten einzusetzen und voll auszuschöpfen. Jeder muss die Bedeutung seiner Rolle im Unternehmen spüren können und seinen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens begreifen. Ebenso sollte sich jeder darüber bewusst sein, welche positive Auswirkungen sein berufliches Engagement auf die Patienten, die Gesellschaft, das Unternehmen, die Kunden und natürlich auch auf die Kollegen hat.

Engagement für seine Mitarbeiter bedeutet, ihnen Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entfaltung zu bieten.

Es ist allgemein bekannt, in welchem hohem Maße die Entfaltung des Einzelnen von der Balance zwischen Privatleben und Arbeitsalltag abhängt. IBA trägt hierfür Sorge und verpflichtet sich dazu, seinen Mitarbeitern Raum zur Entfaltung zu bieten. Durch stetiges Lernen und kontinuierliche Weiterbildung, das Entdecken und Entwickeln von Fähigkeiten, die Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit und geistiges und körperliches Wohlbefinden ermöglichen wir es jedem unserer Mitarbeiter, zu wachsen, auf seine Arbeit stolz zu sein und sich im Unternehmen weiterzuentwickeln.

Engagement für seine Mitarbeiter bedeutet, ihnen Eigenständigkeit und Verantwortung zu übertragen.

Für die Entfaltung des Einzelnen ist Selbstbestimmtheit unerlässlich. IBA trägt hierfür Sorge und strebt danach, dass jeder Mitarbeiter sich für seine Entscheidungen und sein Wirken zum Wohle des Unternehmens verantwortlich fühlt, dass jeder frei und selbstbestimmt handeln kann und sich dennoch im Bedarfsfall unterstützt und gelenkt fühlt.

Engagement für seine Mitarbeiter bedeutet, ihnen eine humane, auf wahren Werten basierende Unternehmenskultur zu bieten.

Durch die Förderung eines freundlichen Miteinanders, einer gesunden Kollegialität, aufrichtiger Beziehungen und einer positiven, auf Austausch und Teilen ausgerichteten Arbeitsatmosphäre sorgt IBA für eine Wertschätzung der Unterschiede zwischen Menschen und Kulturen und für die Schaffung eines bereichernden internationalen Arbeitsumfeldes, in dessen Schoß jeder Mitarbeiter vollkommen sicher arbeiten kann – eines Umfeldes, in dem man sich wohlfühlt.



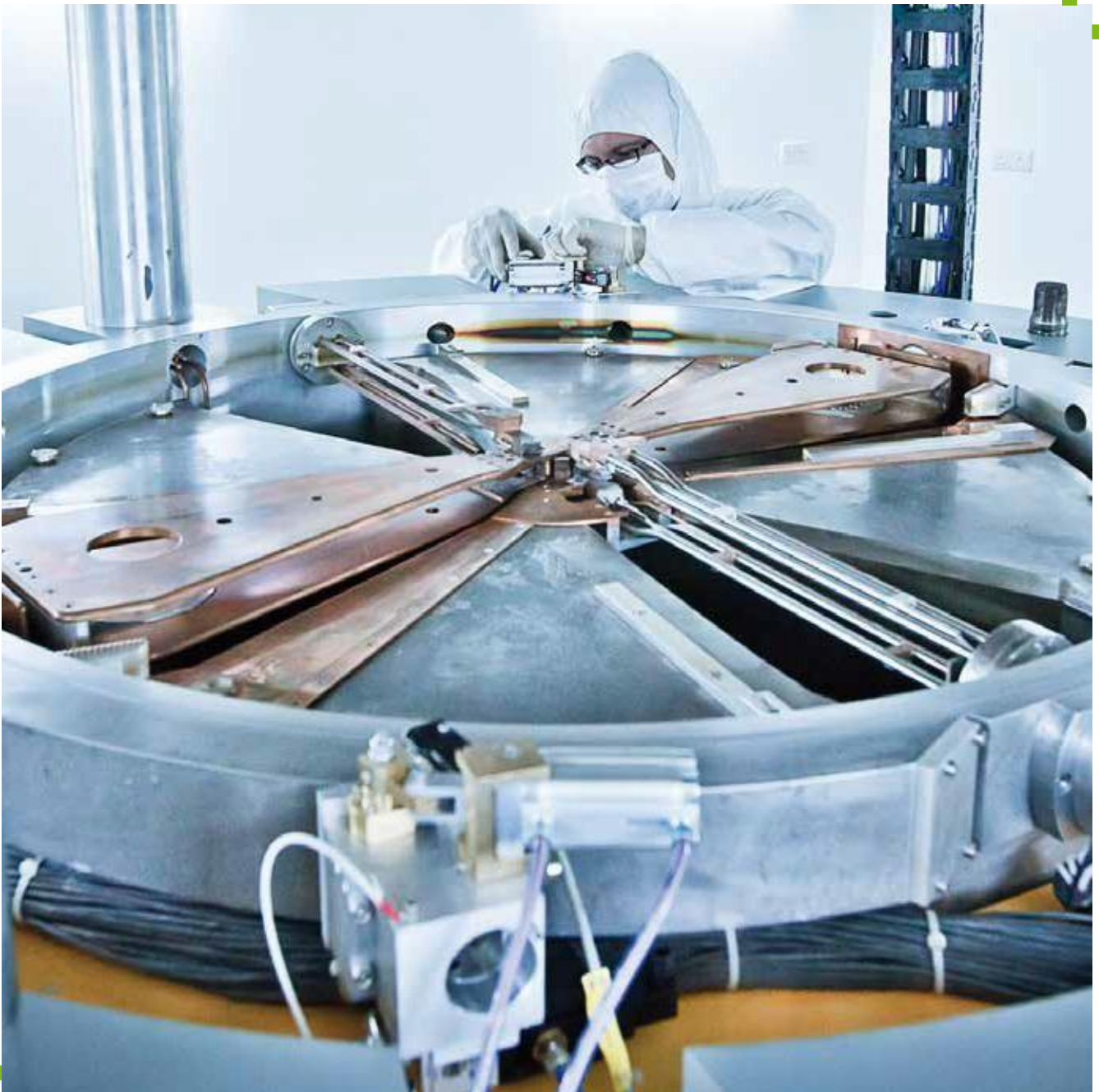
Engagement für seine Mitarbeiter bedeutet, ihnen Erfolg und Anerkennung in Aussicht zu stellen.

Beruflicher Erfolg ist wichtig und ein Grundbestreben jedes Menschen. IBA trägt hierfür Sorge und tut alles, um jedem Mitarbeiter diesen Erfolg zu ermöglichen. IBA bemüht sich, unnötige Stressfaktoren und Hindernisse aus dem Weg zu räumen sowie Eigeninitiative, Motivation und Entfaltung am Arbeitsplatz zu fördern und so zum individuellen und kollektiven Erfolg beizutragen, bei fairer Vergütung für alle. Auf diese Weise kann das Unternehmen seiner Mission *Protect + Enhance + Save Lives* gerecht werden.

IBA ist ein engagiertes Unternehmen

IBA ist ein Unternehmen, das eine klare Ausrichtung und klare Zielvorstellungen hat. Ein Unternehmen, das etwas schafft, das innovativ ist, das motiviert und das fest an seine Mitarbeiter glaubt. Ein Unternehmen, das sich für das Gemeinwohl, die Welt, jedoch vor allem auch für seine Mitarbeiter einsetzt. Ohne dieses Engagement könnte das Unternehmen niemals seine selbst gesteckten Ziele erreichen und weder seine Mission noch seine soziale und wirtschaftliche Rolle erfüllen.

Elf Grundprinzipien



1. Vermeidung von Interessenkonflikten

Handeln zum Wohle des Unternehmens

Bei IBA erwarten wir von allen, dass sie zum besten Wohle des Unternehmens handeln. Dies bedeutet, dass geschäftliche Entscheidungen völlig frei von Interessenkonflikten und/oder Voreingenommenheit getroffen werden müssen. Unsere Entscheidungen müssen auf rein geschäftlichen Erwägungen beruhen.

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn die privaten Interessen einer Person (oder eines ihrer Familienmitglieder) mit den Interessen des Unternehmens als Ganzes tatsächlich oder auch nur dem Anschein nach kollidieren. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn Mitarbeiter, Führungskräfte oder Vertreter des Unternehmens (oder eines ihrer Familienmitglieder) Unternehmungen oder Interessen verfolgen, welche es ihnen erschweren könnten, ihre Arbeit für IBA objektiv und effizient zu erledigen. Interessenkonflikte entstehen auch, wenn Mitarbeitern, Führungskräften oder Vertretern des Unternehmens (oder einem ihrer Familienmitglieder) aus ihrer Stellung in der Firma unangemessene persönliche Vorteile erwachsen.

Eine Tätigkeit außerhalb des Unternehmens wird als Interessenkonflikt angesehen, wenn sie:

- negative Auswirkungen auf die Geschäftsinteressen von IBA hat;
- dem Ruf von IBA oder dessen Beziehungen zu Dritten schadet;
- das Urteilsvermögen einer Person bei der Ausübung ihrer beruflichen Pflichten trübt.

Es ist Mitarbeitern untersagt,

- mit dem Unternehmen zu konkurrieren; falls eines Ihrer Familienmitglieder bei einem Unternehmen beschäftigt ist, das ein Mitbewerber oder ein Geschäftspartner von IBA ist, informieren Sie bitte einen der genannten Ansprechpartner, damit die notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung etwaiger Interessenkonflikte ergriffen werden können
- ihre Position oder ihren Einfluss zu nutzen, um sich selbst oder anderen unzulässige Vorteile zu verschaffen
- Unternehmensinformationen (einschließlich vertraulicher Informationen), Vermögenswerte oder Ressourcen des Unternehmens zu nutzen, um sich selbst oder anderen unzulässige Vorteile zu verschaffen.

Vermeiden Sie jegliches Handeln, das den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken könnte – unabhängig davon, ob tatsächlich ein Konflikt gegeben ist oder nicht. Wenn Sie in einer Lage zu sein glauben, die als Interessenkonflikt gewertet werden könnte, informieren Sie bitte einen der genannten Ansprechpartner, damit die notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung etwaiger Interessenkonflikte ergriffen werden können.

Die Ansprechpartner dürfen weder eine sich als möglicher Interessenkonflikt darstellende Situation autorisieren oder genehmigen noch das Vorliegen einer problematischen Situation feststellen, ohne zuvor dem Compliance Officer eine Beschreibung der Gegebenheiten vorgelegt und dessen schriftliche Genehmigung eingeholt zu haben. Falls einer der Ansprechpartner selbst in den potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt verwickelt ist, muss die Angelegenheit stattdessen direkt mit dem Compliance Officer besprochen werden.

Eine erschöpfende Auflistung aller denkbaren Interessenkonflikte würde den Rahmen dieses Verhaltenskodexes sprengen; folgende Interessenkonflikte kommen jedoch u.a. häufig vor:

- Eine direkte finanzielle Beteiligung an oder eine Position als Angestellter, Führungskraft, Geschäftsführer, Berater oder in anderer Funktion in einem Fremdunternehmen, das mit IBA (Lieferanten/Kunden) oder in Konkurrenz zu IBA (Mitbewerber) Geschäfte macht oder machen möchte. Es ist jedoch nicht verboten, eine direkte finanzielle Beteiligung an einem Unternehmen zu halten, das mit oder in Konkurrenz zu IBA Geschäfte macht oder machen möchte, wenn diese direkte finanzielle Beteiligung durch Vermittlung eines Dritten erworben wurde, dem Sie die treuhänderische Verwaltung Ihres Vermögens übertragen haben;;
- Nutzung von Geschäftsgelegenheiten für sich selbst, an denen IBA ein Interesse gehabt haben könnte und von denen Sie aufgrund Ihrer Position bei IBA oder durch Nutzung von Unternehmensinformationen oder -eigentum Kenntnis erlangt haben;
- Einforderung oder Annahme von persönlichen Preisnachlässen oder anderen Vorteilen von Lieferanten, Dienstleistern oder Kunden, welche der Öffentlichkeit oder Ihren Kollegen bei IBA nicht zugänglich sind;
- Missbrauch von Ressourcen von IBA, Ihrer Position oder Ihres Einflusses zur Förderung oder Unterstützung einer nicht genehmigten Tätigkeit außerhalb des Unternehmens, welche nicht rein geschäftlichen Erwägungen gehorcht.

Offenlegung und Vorabgenehmigung

Falls Sie mit Umständen konfrontiert werden, die Sie in einen Interessenkonflikt bringen oder bringen könnten, ist es zwingend erforderlich, dass Sie Ihren Vorgesetzten, Ihren Personalleiter oder den Compliance Officer von IBA unverzüglich darüber in Kenntnis setzen; diese werden Ihnen Anweisungen zum weiteren Vorgehen geben.



Unsere Entscheidungen müssen auf rein geschäftlichen Erwägungen beruhen





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



Enge Beziehungen zu Geschäftspartnern

Vielleicht sind Sie in der Situation, dass Ihr Lebensgefährte, eines Ihrer Kinder, ein Eltern- oder Schwiegereltern teil oder eine andere Person, zu der Sie eine enge Beziehung haben, ein Lieferant, Kunde, Mitbewerber oder Mitarbeiter von IBA ist. Derartige Konstellationen sind nicht notwendigerweise verboten, aber sie erfordern eine besondere Sensibilität in Bezug auf Sicherheit, Vertraulichkeit und Vermeidung von Interessenkonflikten. Eine derartige Konstellation, so harmlos sie auch erscheinen mag, könnte zu Verdächtigungen führen, welche die kollegiale Zusammenarbeit beeinträchtigen könnten. Sämtliche Umstände dieser Art müssen unverzüglich offengelegt werden, um Art und Tragweite möglicher Konflikte zu beurteilen sowie Lösungswege zu finden.

Faire und ehrliche Geschäftspraktiken

Lauteres Geschäftsgebaren

Wir sind überzeugt, dass es eine überaus kluge Strategie ist, alles daran zu setzen, dass die Menschen uns vertrauen. Wenn die Menschen wissen, dass sie uns vertrauen können, werden sie geneigt sein, mit uns Geschäfte zu machen. Unser Ruf liegt allein in unserer Hand. Deshalb ist es wichtig, dass man uns als ein Unternehmen kennt, das seinen Verpflichtungen nachkommt und dem man vertrauen kann – Ehrlichkeit und faires Geschäftsgebaren sind Eigenschaften, die einen guten Geschäftspartner ausmachen.

Mit Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern, der Öffentlichkeit und unseren Mitarbeitern sollten wir allzeit einen fairen, durch ethische Geschäftspraktiken geprägten Umgang pflegen. Niemand sollte durch Manipulation, Verschleierung oder Missbrauch vertraulicher Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Fakten oder andere unlautere Geschäftspraktiken andere auf unfaire Weise ausnutzen.

Spenden, Geschenke, Zuwendungen, Gefälligkeiten, kleine Aufmerksamkeiten und andere Vorteile

Geschäftspartner und/oder Kunden möchten möglicherweise ihre Wertschätzung durch Geschenke oder Einladungen zum Ausdruck bringen. Mitarbeiter von IBA können jedoch in einen Interessenkonflikt geraten, wenn sie von Personen oder Unternehmen, die mit IBA in geschäftlicher Verbindung stehen, Geschenke oder Einladungen annehmen oder diese ihrerseits beschenken oder einladen. Zu unserem eigenen Schutz und dem unserer Geschäftspartner gelten daher folgende Verhaltensregeln:

→ Wir dürfen keine Geschenke oder andere Gegenleistungen für im Namen des Unternehmens erbrachte Leistungen anbieten oder annehmen..

→ Wir dürfen (von) niemandem, der mit IBA oder einer seiner Tochtergesellschaften Geschäfte macht oder machen möchte, über kleine Gesten hinausgehende Geschenke oder Einladungen annehmen bzw. gewähren.

→ Wir dürfen niemandem über kleine Gesten hinausgehende Geschenke oder Einladungen gewähren in der Absicht, diese Person in unangemessener Weise zu einer Entscheidung zugunsten von IBA zu bewegen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Empfänger im Gesundheitswesen tätig ist. Unter Umständen gelten für derartige Fälle besondere Gesetze und Bestimmungen zur (Vorab-)Genehmigung, Meldung und Offenlegung.

→ Wir dürfen nicht gegen die vor Ort geltenden Gesetze und Richtlinien verstoßen, welche möglicherweise strenger als die vorstehend genannten sind.

Sämtliche Geschenke und Aufmerksamkeiten müssen den vor Ort geltenden Gesetzen und Richtlinien und gegebenenfalls dem COCIR-Verhaltenskodex (www.cocir.org) entsprechen.

Spenden an Kunden oder an eng mit Kunden verbundene Organisationen müssen gemeinnützig sein und einer besseren Gesundheitsversorgung dienen, das gesellschaftliche Engagement des Unternehmens unterstreichen oder eine echte Bildungsfunktion erfüllen. Derartige Spenden müssen den vor Ort geltenden Gesetzen und Richtlinien entsprechen. Bitte vergewissern Sie sich vor Ihrer Spende bei der Rechtsabteilung oder dem Compliance Officer von deren Rechtmäßigkeit.

Wir bemühen uns um die Pflege herzlicher Beziehungen zu unseren Kunden und Geschäftspartnern. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, Führungskräften und Vertretern, dass sie sich an die geschäftlichen Gepflogenheiten von IBA halten und die auf dem jeweiligen Markt geltenden Gepflogenheiten befolgen. Bitte lassen Sie sich von Ihren Führungskräften vor Ort beraten, ob es angebracht ist, ein Geschenk anzunehmen oder zu machen.

Zahlungen an Kunden

Wir pflegen inspirierende Partnerschaften mit unseren Kunden, und so geschieht es bisweilen, dass diese auch Beratungs-, Forschungs- oder andere Leistungen für IBA erbringen.

IBA kann den Kunden derartige Leistungen vergüten (einschließlich angefallener Kosten in angemessener Höhe), wenn diese einen Mehrwert für IBA darstellen und zu marktüblichen Preisen erbracht wurden.

Wir sind verpflichtet, Schulungen für medizinisches Fachpersonal abzuhalten und sie in den sicheren und effizienten Umgang mit unseren Produkten einzuweisen. Falls IBA den Schulungsteilnehmern Honorare gewährt oder Reise-, Aufenthalts- oder Verpflegungskosten rückerstattet, müssen die Beträge angemessen sein und den örtlich geltenden Gesetzen und Richtlinien entsprechen.

Nichtöffentliche sensible Informationen über börsennotierte Unternehmen und Insiderhandel

Bei der Erfüllung unserer Aufgaben erhalten wir unter Umständen Kenntnis von nichtöffentlichen Informationen oder „Insiderinformationen“. Insiderinformationen sind Informationen, welche (noch) nicht veröffentlicht wurden und welche, wenn sie publik¹ würden, wahrscheinlich erhebliche – positive oder negative – Auswirkungen auf die Kurse der Finanzinstrumente der betreffenden börsennotierten Unternehmen (einschließlich IBA selbst, seine Kunden oder andere Unternehmen, mit denen IBA in Geschäftsbeziehung steht) haben würden. Beispiele für Insiderinformationen (vor ihrer Veröffentlichung) sind:

- Halbjahres- und Jahresabschlüsse;
- Erträge, Dividenden oder Aktienstückelungen;
- gewisse geplante Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen;
- strategische Vorhaben;
- gewisse personelle Veränderungen im Top-Management;
- ...

Es ist rechtswidrig, Wertpapiere oder Rechte oder Anteile an börsennotierten Wertpapieren zu kaufen, zu verkaufen, zu zeichnen, zu erwerben oder zu veräußern, wenn Ihnen Insiderinformationen über das Unternehmen vorliegen, mit dessen Wertpapieren Sie handeln. Dies wird als „Insiderhandel“ bezeichnet.

Da Insiderhandel uns alle erheblichen Risiken aussetzen kann, kommt diesen Regeln ein großes Gewicht zu. Ihr Bruch kann zu einer sofortigen Entlassung führen und erhebliche zivil- und strafrechtliche Folgen nach sich ziehen. Informationen über IBA oder über Unternehmen, mit denen IBA in geschäftlicher Beziehung steht, dürfen wir niemals nutzen oder an andere weitergeben.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im „Dealing Code“, welcher – zusammen mit einer Schulungspräsentation – im Intranet von IBA verfügbar ist.

¹ d.h. außerhalb von IBA bekannt gemacht

2. Unterlagen und Aufzeichnungen des Unternehmens und interne Kontrollen

Saubere und genaue Unterlagen und Aufzeichnungen

Jeder von uns erfasst oder stellt im Rahmen seiner Arbeit irgendwelche Informationen zusammen. Viele Menschen innerhalb und außerhalb von IBA (u.a. unsere Mitarbeiter, unabhängige Wirtschaftsprüfer, unsere Aktionäre, öffentliche Stellen sowie unsere Stakeholder) verlassen sich auf die Richtigkeit und Genauigkeit dieser Berichte.

Die Konten und Aufzeichnungen von IBA müssen akkurat und wahrheitsgetreu geführt werden, sowohl von unseren Buchhaltern als auch von all jenen, die zur Erstellung dieser Konten und Bilanzen beitragen, zum Beispiel durch die Vorlage von Spesenabrechnungen und -belegen, Tätigkeitsprotokollen, Auswertungen und Zeiterfassungsbögen. All unsere Konten und Bilanzen müssen hinreichend belegt sein, um ein vollständiges, genaues, gültiges und nachprüfbares Protokoll eines jeden einzelnen Vorgangs zu liefern.

Saubere und akkurate Konten und Aufzeichnungen sind für die Führung der Geschäfte von IBA sowie eine dauerhaft genaue und vollständige Finanzberichterstattung des Unternehmens unerlässlich. Dies gilt sowohl für das interne Berichtswesen als auch für die Kommunikation nach außen.

Interne Kontrollen

Zuverlässige interne Kontrollen sind entscheidend für eine ordnungsgemäße, vollständige und genaue Buchführung. Jeder von uns muss die für seine Position relevanten internen Kontrollen verstehen, und sich an die damit verbundenen Vorschriften und Verfahren halten. Wenn wir den Verdacht hegen, dass Fehler, Schwund oder Betrug durch eine bestimmte Kontrollmaßnahme nicht richtig erkannt oder verhindert werden, sollten wir direkt mit unseren Vorgesetzten oder Führungskräften sprechen.

Betrug / Diebstahl

IBA verlässt sich beim Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens vor Beschädigung, Diebstahl und Missbrauch auf seine internen Kontrollen und die Redlichkeit eines jeden Mitarbeiters. Jegliche Form von korrupten Praktiken – ob es dabei um Geld, Sachwerte oder Gefälligkeiten geht – verstößt gegen diesen Verhaltenskodex und das Gesetz und zieht schwere Strafen nach sich.



3. Fairness im weltweiten Wettbewerb

Kartellgesetze

Kartellgesetze – bzw. Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen oder den Missbrauch von Marktmacht – sollen das ordnungsgemäße Funktionieren der Marktwirtschaft und den fairen Wettbewerb unter den Unternehmen gewährleisten. Wir alle müssen dazu beitragen, dass die Geschäfte von IBA stets im Einklang mit diesen Gesetzen stehen. Gesetze dieser Art existieren in den meisten Ländern, in denen wir tätig sind.

Bei Kontakten mit unseren Mitbewerbern ist große Vorsicht geboten. Die Kartellgesetze verbieten jegliche Absprachen mit Mitbewerbern, welche das Marktgeschehen beeinflussen könnten. Wir wollen keinesfalls den Anschein erwecken, derartige Absprachen getroffen haben. Selbst ein völlig harmlos erscheinender Dialog mit einem Mitbewerber könnte heikel sein.

Der Austausch von Informationen mit Mitbewerbern könnte Anlass zu Bedenken geben. Aus diesem Grund muss die Mitgliedschaft in Berufs- oder Branchenverbänden im Voraus von der Geschäftsleitung genehmigt werden.

Lassen Sie sich von der Rechtsabteilung von IBA beraten, bevor Sie derartige Beziehungen oder Kontakte knüpfen.

Beziehungen zu Kunden und Lieferanten

Auch beim Kontakt mit Kunden und Lieferanten kann es zu Situationen kommen, die im Widerspruch zu den Wettbewerbsregeln stehen und den freien Handel einschränken könnten. Die Rechtsabteilung von IBA kann Sie zu potenziell kritischen Bereichen Ihrer Tätigkeit beraten.

Werbung für die Produkte, Technologien und Lösungen von IBA

Der beste Weg, um die Geschäfte von IBA zu fördern und dabei im Wettbewerb fair zu bleiben, besteht darin, die Vorzüge unserer eigenen Produkte, Technologien und Lösungen herauszustreichen.

Die Mitarbeiter von IBA sollten die außergewöhnliche Qualität unserer Angebote in den Mittelpunkt stellen, jedoch bei Aussagen über Mitbewerber Vorsicht walten lassen, da jede Verunglimpfung von Dritten ernsthafte und schädliche Folgen für das Unternehmen haben kann.

Wir müssen darauf achten, dass unsere Aussagen über unsere Produkte, Technologien und Lösungen transparent, wahrheitsgetreu und nicht irreführend sind.

Unser besonderes Augenmerk sollte auch der Tatsache gelten, dass die Kommunikation über unsere Produkte strengen Regeln unterliegt.



Wir müssen darauf achten, dass unsere Aussagen über unsere Produkte, Technologien und Lösungen transparent, wahrheitsgetreu und nicht irreführend sind.



4. Qualität und Zulassung von Medizinprodukten

Protect + Enhance + Save Lives ist unsere Mission. Dies erreichen wir durch unser technisches Know-how, aber auch dadurch, dass wir sicherstellen, dass unsere Produkte ihrem Verwendungszweck entsprechen und keine Gefahr für Patienten und Nutzer darstellen.

Zum Schutz der Gesundheit der Bevölkerung haben die Behörden in den Ländern und Regionen, in denen wir tätig sind, bestimmte Anforderungen an die Sicherheit und Wirksamkeit von Medizinprodukten festgelegt.

Die Qualität unserer Produkte sowie die Einhaltung der relevanten Vorschriften sind unsere Hauptanliegen.

Mit folgenden Maßnahmen tragen wir zur Sicherung der Produktqualität bei:

- Einhaltung der guten Herstellungs- und Laborpraktiken (GMP und GLP) sowie der QS-Anforderungen;
- Ordnungsgemäße Zulassung aller Produkte und Vorlage wahrheitsgemäßer und vollständiger Informationen;
- Ordnungsgemäße Kennzeichnung unserer Produkte;
- Reaktion auf Beanstandungen und andere Indikatoren für potenzielle Probleme und Ergreifung zweckdienlicher und angemessener Abhilfemaßnahmen; and
- Bewerbung unserer Produkte mit evidenzbasierten Produktaussagen.

Bestes Qualitätsmanagement ist für den Schutz von Patienten, Nutzern, der Öffentlichkeit und des Unternehmens von grundlegender Bedeutung.



Qualitätssicherung und Produktqualität gehören zu unseren wichtigsten Prinzipien.



5. Internationale Handelsregeln



Einhaltung der lokalen Gesetze und Bestimmungen

Wir agieren in einer globalisierten Wirtschaft, und die Gesetze eines Landes oder einer Rechtsordnung gelten manchmal für andernorts stattfindende geschäftliche Vorgänge oder Aktivitäten.

Wir alle müssen uns ohne Einschränkung an die jeweils geltenden nationalen Gesetze halten, einschließlich der Gesetze über wirtschaftliche Sanktionen und Ausfuhrkontrollen, der Anti-Boycott-Gesetze und der Gesetze über die Abzweigung von Gütern. Die Missachtung dieser Gesetze kann für IBA und seine Mitarbeiter zivil- und strafrechtliche Folgen haben, einschließlich der Aussetzung oder Verweigerung von Exportprivilegien.

Wenn mehrere Länder von einem geschäftlichen Vorgang betroffen sind, müssen wir den besten Weg finden, um die Gesetze und Gepflogenheiten eines Landes einzuhalten, ohne die Gesetze und Gepflogenheiten eines anderen Landes zu verletzen. Falls die Gesetze und/oder Zollbestimmungen und/oder Gepflogenheiten verschiedener Länder im Widerspruch zueinander stehen, sollten wir uns von der Rechtsabteilung von IBA beraten lassen.

Wirtschaftspolitik

Viele Länder haben restriktive Außenhandelsgesetze oder verlangen Genehmigungen für die Einfuhr und/oder Ausfuhr bestimmter Waren und Dienstleistungen in andere Länder und an bestimmte Empfänger. Manche Länder belegen andere Länder oder Personengruppen auch mit Handelssanktionen unterschiedlicher Art.

Der Umfang dieser Handelsbeschränkungen kann von Land zu Land stark differieren. Er kann von punktuellen Verboten für den Handel mit einer bestimmten Ware bis hin zu einem totalen Handelsembargo reichen. Aufgrund der Komplexität der rechtlichen Anforderungen vieler dieser internationalen Handelsgesetze müssen wir uns vor der Aus- oder Einfuhr von Waren oder Dienstleistungen bzw. vor mit Handelssanktionen belegten Geschäften von der Rechtsabteilung von IBA beraten lassen.

6. Public & Government Affairs und politische Betätigung



Kontakte mit öffentlichen Stellen

Im Rahmen seiner weltweiten Geschäftstätigkeit hat IBA regelmäßig mit Vertretern der öffentlichen Hand zu tun. Unser Verhalten gegenüber öffentlichen Stellen und im öffentlichen Leben kann sich auf unseren Ruf, unsere Absatzzahlen und unsere Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit Amtsträgern in den Ländern, in denen wir tätig sind, auswirken.

Unser Handeln muss strengsten ethischen Maßstäben gerecht werden und allen Gesetzen und Bestimmungen unserer Gastländer entsprechen. In jedem Falle sind die Mitarbeiter verpflichtet, entsprechenden Rat sowie die erforderlichen Genehmigungen von ihren Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung von IBA einzuholen, bevor sie mit Amtsträgern oder öffentlichen Stellen in Kontakt treten.

Lobbyarbeit

Lobbyarbeit ist eine Tätigkeit, die darauf abzielt, politische Entscheidungen zu beeinflussen, indem sie gewählten oder ernannten Vertretern der öffentlichen Hand und ihren Mitarbeitern Informationen zur Verfügung stellt. Lobbyarbeit umfasst sowohl die direkte Kommunikation mit Staatsdienern als auch Unterstützung aller Personen, die an einer derartigen Kommunikation beteiligt sind. Lobbyarbeit ist streng reglementiert. Vor Aufnahme einer Lobbytätigkeit muss jeder IBA-Mitarbeiter die Genehmigung seiner Führungskräfte einholen.

Politische Betätigung

Bei einer persönlichen politischen Betätigung dürfen Mitarbeiter nicht als Vertreter von IBA oder eines seiner verbundenen Unternehmen auftreten.

7. Schutz von Informationen und geistigem Eigentum

Verantwortung für die Informationsgüter von IBA

Die Informationen, die wir generieren, nutzen und pflegen, sind einer der wichtigsten Vermögenswerte von IBA. Wir schützen und sichern diese Informationen, weil sie für unsere Forschungsarbeit, unser laufendes Tagesgeschäft und letztlich für unseren Erfolg unabdingbar sind.

Zu den wichtigsten Informationen von IBA gehören die Aufzeichnungen des Unternehmens in Papierform und in elektronischer Form sowie die Systeme, welche die unternehmensinternen Informationen speichern, verarbeiten oder übermitteln. Das geistige Eigentum von IBA (Betriebsgeheimnisse, Patente, Marken, urheberrechtlich geschütztes Material, usw.) ist ebenfalls ein wichtiges Informationsgut.

Ordnungsgemäßer Zugang zu und Nutzung von Informationsgütern

Die Informationssicherheitsrichtlinien von IBA schützen unsere Informationsgüter vor Diebstahl, unerlaubter Weitergabe, unbefugtem Zugang, Missbrauch und fahrlässigem Umgang.

Die Geschäftsleitung vor Ort kann die Einsicht in und den Umgang mit bestimmten Informationsgütern genehmigen. Mitarbeiter, die sich ihrer Befugnisse im Umgang mit Informationsgütern nicht sicher sind, sollten dieses Thema mit der Geschäftsleitung vor Ort klären. Beispiele für unsachgemäßen Umgang sind Einsichtnahme in, Kopieren, Verteilen und unerlaubtes Entfernen aus den Räumlichkeiten sowie Beschädigen und Verfälschen von unternehmensinternen Informationen.

Umgang mit sensiblen oder vertraulichen Informationen

Alle Mitarbeiter müssen bei der Nutzung von Informationen, die als vertraulich oder sensibel eingestuft sind, Vorsicht und Diskretion walten lassen. Derartige Informationen dürfen ausschließlich an andere Mitarbeiter von IBA weitergegeben werden, die einen berechtigten Kenntnisbedarf haben. Externe Parteien dürfen nur dann Zugang zu derartigen Informationen erhalten, wenn sie eine verbindliche Vertraulichkeitsvereinbarung (wie in der Rechtsabteilung von IBA erhältlich) unterzeichnet haben. Mit der gleichen Sorgfalt müssen wir stets auch sensible Informationen behandeln, die uns von Dritten anvertraut wurden.

Patente, Marken, Urheberrechte, Betriebsgeheimnisse und andere vertrauliche Informationen – welche allesamt als geistiges Eigentum gelten – sind wertvolle Unternehmenswerte. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sie zu schützen. Gleichzeitig respektiert IBA auch das geistige Eigentum anderer, und IBA und seine Mitarbeiter werden nicht wissentlich gültige und durchsetzbare geistige Eigentumsrechte Dritter verletzen oder missbrauchen oder gegen von IBA eingegangene Vertraulichkeitsvereinbarungen verstoßen.

Ebenso dürfen wir uns keinesfalls auf unerlaubtem Wege, z. B. durch Schmiergelder oder illegale Zahlungen, irgendwie Informationen über Dritte oder über die Konkurrenz verschaffen oder zu verschaffen trachten.

Bei Fragen zur Verwendung von patentierten oder vertraulichen Informationen, einschließlich der Software Dritter, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung von IBA.



Wir müssen sensible Informationen, die uns von Dritten anvertraut wurden, stets mit größter Sorgfalt behandeln.



IBA fördert den verantwortungsvollen Einsatz von Informationstechnologien als wertvolle und effiziente Werkzeuge.

Nutzung von Computersystemen und anderen technischen Hilfsmitteln

Wir alle sind dafür verantwortlich, dass die Computersysteme und übrigen technischen Hilfsmittel von IBA ordnungsgemäß genutzt werden. Zugangsdaten (Passwörter, PINs usw.) müssen wir sicher aufbewahren und dürfen sie nicht an andere weitergeben. Jeder, der eine Benutzer-ID und ein Passwort hat, ist für alle Aktivitäten verantwortlich, die unter dieser ID erfolgen.

Nutzung von E-Mail und Internet

Die Kommunikationssysteme von IBA (Computer, E-Mail, Intranet- und Internetzugang, Telefon, Voice-Mail, Web- und Papierdokumente, Memos und Arbeitsunterlagen usw.) sind Eigentum von IBA. Unsere Kommunikationssysteme dürfen gelegentlich für private Zwecke genutzt werden, vorausgesetzt, eine derartige Nutzung verursacht nur minimale Kosten für das Unternehmen, beeinträchtigt unsere beruflichen Pflichten nicht, steht mit dem Verhaltenskodex in Einklang und ist mit den Werten von IBA vereinbar.

IBA fördert den verantwortungsvollen Einsatz von Informationstechnologien (Computer, Netzwerke, E-Mail, Internet usw.) als wertvolle und effiziente Werkzeuge im Geschäftsleben.

Wir appellieren an alle unsere Mitarbeiter mitzuhelfen, dass IBA in der Werbung, auf Internetseiten, in sozialen Medien, in E-Mails oder auf anderen öffentlichen Kanälen nicht unfreiwillig in Erscheinung tritt oder in unangemessener Weise dargestellt wird. Dies gilt insbesondere bei der persönlichen Nutzung unserer Telekommunikationssysteme.

Die Integrität unserer Kommunikationssysteme muss geschützt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Mitarbeiter ihre persönlichen Zugangsdaten sicher aufbewahren, um den unbefugten Zugang zu unseren Kommunikationssystemen und deren unerlaubte Nutzung zu verhindern.

Unsere Kommunikationssysteme dürfen nicht für persönliche Zwecke, für unethische Aktivitäten oder für den Zugang zu rechtswidrigen oder mit der ordentlichen Erledigung unserer Arbeit unvereinbaren Informationen genutzt werden.

Wir können nicht davon ausgehen, dass die Nutzung der Kommunikationsgeräte oder -systeme von IBA Privatsache ist, da sie vom Unternehmen überwacht werden kann.

Nutzung sozialer Netzwerke

Mit Ausnahme der hierzu von der Marketingleitung befugten Personen ist es den Mitarbeitern von IBA untersagt, im Namen von IBA über soziale Netzwerke zu kommunizieren. Hierzu autorisierte Mitarbeiter müssen transparent und vorsichtig kommunizieren, insbesondere hinsichtlich ihrer Befugnisse, der Vertraulichkeit sowie ihrer Wortwahl und Formulierungen.

Informationssicherheit

Zweck der Informationssicherheitsrichtlinien ist es, allen bei IBA arbeitenden oder im Namen von IBA handelnden Personen pragmatische Regeln und Richtlinien an die Hand zu geben, welche unsere Informationen und Informationssysteme vor Sicherheitsverstößen, Schwachstellen, Angriffen, Enthüllungen usw. jeglicher Art schützen und bewahren sollen.

Für alle Fragen, Kommentare und Hinweise im Zusammenhang mit den Informationssicherheitsrichtlinien steht die Informationssicherheitsstelle zu Ihrer Verfügung und kann unter folgender E-Mail-Adresse kontaktiert werden: security-office@iba-group.com.

8. Datenschutz

Sorgfalt und Diskretion beim Umgang mit personenbezogenen Daten

Viele von uns verarbeiten personenbezogene Daten oder Informationen über bestimmte Personen. Hierzu gehören Informationen über Mitarbeiter, Subunternehmer, Mitglieder der Geschäftsleitung, Aktionäre, Kunden, Patienten sowie über alle anderen Personen, mit denen IBA in geschäftlicher Beziehung steht oder interagiert. In vielen Fällen gibt es Gesetze, welche die Erhebung, Nutzung, Speicherung, Weitergabe und Vernichtung personenbezogener Daten regeln. IBA respektiert die Vertraulichkeit von personenbezogenen Informationen, ungeachtet dessen, ob sie in Papierform oder in digitaler Form vorliegen. Derartige Informationen dürfen nicht missbräuchlich oder von unbefugten Personen genutzt oder weitergegeben werden. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hält sich IBA stets an die geltenden Gesetze.

Ordnungsgemäßer Umgang mit personenbezogenen Daten

Die datenschutzrechtlichen Anforderungen sind von Land zu Land unterschiedlich.

Es darf niemals außer Acht gelassen werden, dass IBA und seine technischen und organisatorischen Schutzmechanismen stets den im jeweiligen Land geltenden Datenschutzgesetzen genügen müssen.

Bewahren Sie alle personenbezogenen Daten sicher auf und wenden Sie alle Datenschutzrichtlinien und -vorgaben von IBA auf sie an. Die bei der Verarbeitung und Aufbewahrung von personenbezogenen Daten zur Anwendung kommende Sicherheitsstufe muss den potenziellen Risiken für die betroffenen Personen entsprechen.

Aufgrund ihres sensiblen Charakters gelten für die Verarbeitung von patientenbezogenen Daten zusätzliche Anforderungen.

Schutz der Privatsphäre – patientenbezogene Daten

Im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Installation, Betrieb, Wartung, Forschung, Entwicklung usw.) für unsere Kunden können medizinische und/oder patientenbezogene Informationen („patientenbezogene Daten“) in den Besitz von IBA gelangen.

IBA unterliegt strengen Vorschriften, die es uns untersagen, patientenbezogene Daten anzunehmen, auszuwerten, zu verarbeiten, weiterzugeben oder in irgendeiner Weise zu nutzen. Wir befolgen diese Richtlinien peinlich genau.

Sollten dennoch, aus welchem Grund auch immer, derartige Daten in Ihren Besitz gelangen, gehen Sie bitte wie folgt vor:

1. Melden Sie diesen unbefugten Besitz unverzüglich dem Vice President QRS von IBA;
2. Teilen Sie diesen Umstand unverzüglich dem Absender mit und stellen Sie sicher, dass dieser den Empfang der Nachricht bestätigt. Ihre Benachrichtigung muss mindestens Folgendes enthalten:
 - i. einen Warnhinweis, dass die erhaltenen Informationen vertrauliche patientenbezogene Daten enthalten,
 - ii. einen klaren Hinweis, dass der Absender keinerlei Antwort oder Folgenachrichten erhält,
 - iii. eine Aufforderung an den Absender, die Informationen ohne oder mit ordnungsgemäß überarbeiteten patientenbezogenen Daten erneut zu senden;
3. Vernichten Sie die patientenbezogenen Daten sofort bestätigen Sie deren Vernichtung dem Vice President QRS.

9. Umwelt und Arbeitsschutz

Jeder Mitarbeiter muss bei der Erfüllung seiner Aufgaben umweltbewusst handeln und das Vorsorgeprinzip anwenden.

Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Getreu seiner Mission *Protect + Enhance + Save Lives* misst IBA dem Umweltschutz sowie der Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter, Subunternehmer und Besucher am Arbeitsplatz höchste Bedeutung zu.

Umwelt

IBA fördert eine nachhaltige Entwicklung und ist bestrebt, seine Ökobilanz zu verbessern. Wir entwickeln und nutzen umweltverträgliche Technologien und Verfahren:

→ Bei unseren Unternehmensaktivitäten wirken wir durch die Unterstützung von Initiativen für ein besseres Verständnis von Umweltfragen und den Einsatz entsprechender Informations- und Kommunikationstechnologien daran mit, eine Gesellschaft mit intakten Stoffkreisläufen zu schaffen.

→ Wir führen nach und nach in allen unseren Werken Umweltmanagementsysteme ein und betreiben sie nach freiwilligen Standards. Wir streben nach kontinuierlicher Verbesserung unseres Umweltmanagements.

→ Wir unterstützen weltweit den Austausch und die Zusammenarbeit im Bereich des Umweltschutzes;

→ Wir unterstützen soweit wie möglich jede persönliche Initiative, welche zur Verringerung der Umweltauswirkungen unserer Aktivitäten beiträgt.

IBA achtet auf die Auswirkungen seiner Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen auf die Umwelt und ergreift konkrete Maßnahmen zur Verbesserung seiner Ökobilanz, u.a.:

- Maßnahmen zur Verringerung seines Energie- und Ressourcenverbrauchs (einschließlich der Förderung der Kreislaufwirtschaft und des nachhaltigen Transports);
- Maßnahmen zur Reduzierung von Emissionen (insbesondere von Treibhausgasen);
- Maßnahmen zum Schutz der umliegenden Natur (ordnungsgemäßer Umgang mit bedenklichen Stoffen, Vermeidung von Boden- und Grundwasserverschmutzung und Erhalt der biologischen Vielfalt rund um unsere Standorte);
- Maßnahmen zur Verbesserung des Abfallmanagements (Vermeidung und Recycling, insbesondere fester Abfälle und Abwässer).

IBA bemüht sich, das Bewusstsein seiner Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und Subunternehmer für die Begrenztheit der natürlichen Ressourcen zu schärfen. Wir schätzen Lieferanten mit einem mindestens ebenso hohen Umweltbewusstsein wie IBA selbst.

Folglich erwarten wir von jedem Mitarbeiter, dass er bei seiner Arbeit umweltbewusst handelt und das Vorsorgeprinzip anwendet.



Gesundheit und Sicherheit

IBA handelt in Übereinstimmung mit allen geltenden Arbeitsschutzgesetzen und -vorschriften.

IBA engagiert sich gegen Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit und setzt sich für Vereinigungsfreiheit, Ergonomie am Arbeitsplatz, erstklassige Einrichtungen für die Mitarbeiter und Burnout-Prävention ein.

Dieses Engagement wird in besonderem Maße durch IBAs Mission – Protect + Enhance + Save Lives – beeinflusst.

Der Schutz von Leben ist uns bei IBA eine tagtägliche Verpflichtung, und sie gilt zuallererst für uns selbst und die Menschen, mit denen und für die wir arbeiten.

IBA wendet auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes die besten Praktiken an mit dem Ziel, unser Versprechen „Kein Schaden für unsere Mitarbeiter“ zu halten. Zur Erreichung dieses Zieles tun wir Folgendes:

- Wir stellen sicher, dass alle Abläufe bei IBA den geltenden Arbeitsschutzbestimmungen entsprechen, und führen gegebenenfalls zusätzliche Kontrollen ein, um den betrieblichen Anforderungen Rechnung zu tragen;
- Wir fordern alle Mitarbeiter und alle für IBA tätigen Personen dazu auf, jegliche Tätigkeit zu vermeiden oder einzustellen, welche sie als gefährlich erachten oder welche den Grundprinzipien des Arbeitsschutzes zuwiderläuft.

In allen Phasen der Entwicklung, der Inbetriebnahme und der Nutzung der Produkte und Dienstleistungen von IBA wachen wir über die Einhaltung der höchsten Sicherheitsstandards für unsere Mitarbeiter.

Insbesondere in Sachen Arbeitszeit bedeutet dies, dass wir uns an die an unseren jeweiligen Standorten geltenden Gesetze zu Arbeits-, Fahrt- und Erholungszeiten halten.

Darüber hinaus bemühen wir uns in Fällen, in denen diese Gesetze und Bestimmungen höhere Obergrenzen zulassen würden (z. B. in Notfällen

oder Fällen höherer Gewalt), stets um die Einhaltung folgender Grundprinzipien:

- Maximal 13 aufeinanderfolgende Arbeitsstunden pro Tag;
- Maximal 6 aufeinanderfolgende Arbeitstage pro Woche;
- Maximal 60 Stunden pro Woche (verteilt auf sechs Arbeitstage);
- Mindestens 11 Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsperioden
- Befolgung der Empfehlungen zum Schutz vor Übermüdung bei der Arbeit, wie sie im Dokument MID37584 beschrieben und veröffentlicht wurden (z. B. empfohlene Erholungszeit zwischen zwei Vor-Ort-Einsätzen, Pausenzeiten bei Autofahrten).

Im Zweifelsfall oder in Fällen, in denen die Einhaltung dieser absoluten Obergrenzen nicht möglich ist, sollten sich die Mitarbeiter – möglichst im Voraus – mit ihrem Vorgesetzten besprechen, um angemessene Maßnahmen zu ergreifen und die Angelegenheit gegebenenfalls nach oben zu eskalieren.



Der Schutz von Leben ist uns bei IBA eine tagtägliche Verpflichtung, und sie gilt zuallererst für uns selbst und die Menschen, mit denen und für die wir arbeiten.



Engagement für das Gemeinwohl

Die Mitarbeiter werden ermutigt, sich an Ihrem jeweiligen Standort für das Gemeinwohl zu engagieren, um die soziale und wirtschaftliche Entwicklung vor Ort zu fördern und dort zur Nachhaltigkeit beizutragen.

10. Bekämpfung von Bestechung und Korruption



Getreu unserem Streben nach Integrität und Fairness dürfen wir weder zu Bestechung greifen noch irgendwelche Handlungen vornehmen, die als Bestechung ausgelegt werden könnten



Absage an Korruption und Bestechung

Wenn man einer Person Geld oder andere Geschenke von Wert anbietet, um ihr Verhalten zu beeinflussen, so handelt es sich um Bestechung; Bestechung ist also eine Form von Korruption. Korruption umfasst jedoch auch Machtmissbrauch, Betrug, geheime Absprachen, Kartellbildung, Geldwäsche, Erpressung und Unterschlagung von Geldern.

Unsere Politik in Sachen Korruption und Bestechung

IBA hat es sich zum Ziel gesetzt, Bestechung und grundsätzlich jede Art von Korruption zu untersagen und zu unterbinden, und hält sich demzufolge strikt an die geltenden Gesetze gegen Korruption und Bestechung.

IBA trägt dafür Sorge, dass diese Gesetze und die ihnen zugrundeliegenden Werte innerhalb des Unternehmens umgesetzt werden, und hat zu diesem Zweck den vorliegenden Verhaltenskodex eingeführt. Die Bestechung von Amtsträgern, gleich in welchem Land, oder von Privatpersonen sowie andere korrupte Praktiken sind mit den Richtlinien von IBA unvereinbar, selbst wenn die Verweigerung von Schmiergeldzahlungen zum Verlust eines Geschäftes für das Unternehmen führen sollte.

Amtsträger

In Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung in Belgien, Europa, USA und vielen anderen Ländern ist es IBA, seinen Mitarbeitern und seinen Vertretern verboten, im Namen von IBA Amtsträgern direkt oder indirekt Geschenke von Wert zu machen, zuzusichern, zu bewilligen oder anzubieten, um sich dadurch unlautere Vorteile zu verschaffen, sich Aufträge zu sichern oder deren Fortführung zu gewährleisten oder irgendeiner anderen natürlichen oder juristischen Person Geschäfte zukommen zu lassen.

Unternehmen

Weiterhin ist jegliche Bestechung von gewerblichen (nichtamtlichen) Parteien untersagt. Folglich dürfen Mitarbeiter und Vertreter von IBA Mitarbeitern oder Vertretern eines anderen Unternehmens keinerlei Geschenke von Wert anbieten, zusagen, bewilligen oder zukommen lassen, um diese zur missbräuchlichen Nutzung ihrer Stellung oder unzulässigen geschäftlichen Handlungen zu verleiten oder sie dafür zu belohnen. Die Mitarbeiter und Vertreter von IBA dürfen ihrerseits ebenfalls keinerlei Geschenke von Wert von irgendeinem Mitarbeiter oder Vertreter eines anderen Unternehmens oder einer anderen Körperschaft als Anreiz oder Entgelt für die missbräuchliche Nutzung ihrer Stellung oder unzulässige geschäftliche Handlungen verlangen, akzeptieren oder annehmen.

**PROTECT +
ENHANCE +
SAVE LIVES**

Wahrung der Integrität und Vertrauenswürdigkeit von IBA

IBA selbst und seine Mitarbeiter oder Vertreter dürfen weder direkt noch indirekt noch über ein Familienmitglied oder irgendeine andere Person Geschenke oder Gefälligkeiten irgendwelcher Art von einem Geschäftspartner annehmen, oder ihrerseits einem Geschäftspartner derartige Geschenke oder Gefälligkeiten anbieten, es sei denn, es handelt sich um kleine Aufmerksamkeiten von geringem Wert, welche der Gelegenheit angemessen sind.

Derartige Gefälligkeiten sind jedoch in jedem Falle verboten, wenn sie die Integrität oder Unabhängigkeit des Geschäftspartners, von IBA oder von deren Mitarbeitern beeinflussen könnten oder auch nur den Anschein dessen erwecken könnten. Die Pflicht zur Wahrung der Integrität und der Vertrauenswürdigkeit hat bei IBA einen sehr hohen Stellenwert, und unethische oder rechtswidrige Handlungen werden keinesfalls geduldet.

In einigen wenigen Ausnahmefällen kann es erforderlich werden, dass IBA im Rahmen von Geschäftsbeziehungen Zuwendungen von Wert an einen Amtsträger oder Vertreter eines anderen Unternehmens macht. IBA kann zum Beispiel die Bewirtungs-, Unterkunfts- oder Reisekosten für Amtsträger, Angehörige von Gesundheitsberufen oder Vertreter von Unternehmen in angemessener Höhe übernehmen, vorausgesetzt, dass diese Ausgaben glaubhaft und angemessen sind und in direktem Zusammenhang mit der Bewerbung, Vorführung oder Erläuterung der Produkte oder Dienstleistungen von IBA oder mit der Erfüllung eines Vertrages mit den Arbeitgebern oder Dienstherrn der betreffenden Personen stehen. Zuweilen nimmt IBA auch die Dienste von Medizinern oder Wissenschaftlern für Beratungsleistungen oder die Durchführung von Forschungstätigkeiten in Anspruch.

All dies erfolgt jedoch immer unter genauer Einhaltung der vor Ort anzuwendenden Vorgehensweisen, um völlige Konformität mit den geltenden Regeln und Vorschriften sicherzustellen.

Risiken und Sanktionen

Übertretungen dieser Richtlinien können potenzielle Verurteilungen für IBA sowie Geld- und Gefängnisstrafen für einzelne Mitarbeiter und Führungskräfte nach sich ziehen und letztlich zu einer Schädigung des Rufes von IBA und zum Verlust des Vertrauens der Aktionäre und Stakeholder führen.

Risiko-Management

Um das Korruptions- und Bestechungsrisiko einzuschränken, ermittelt IBA ständig die Risiken, denen das Unternehmen in diesem Zusammenhang ausgesetzt sein könnte, durch folgende Maßnahmen: (i) Genaue Analyse des Rufes von externen Lieferanten (mit denen wir zusammenarbeiten), einschließlich deren Maßnahmen zur Bekämpfung der Geldwäsche; (ii) Überprüfung der Geschäfte mit Regierungen oder staatlichen Institutionen und deren Vertretern; (iii) Äußerste Sorgfalt bei der Gründung von Körperschaften im Ausland; (iv) Weiterbildung der Mitarbeiter durch geeignete Kommunikation und Schulungsmaßnahmen.

Konformität

Die Mitarbeiter und Vertreter von IBA müssen zu jedem Zeitpunkt mit den in diesen Richtlinien festgelegten Anforderungen vertraut sein und ihre Aufgaben im Einklang damit erfüllen. Bei einem Verstoß gegen diese Richtlinien müssen Mitarbeiter oder Vertreter von IBA mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Entlassung rechnen. Vertretern von Dritten, welche diese Richtlinien verletzen, droht unter Umständen die Beendigung sämtlicher geschäftlichen Beziehungen zu IBA.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter und Vertreter von IBA diese Richtlinien sowie alle sonstigen geltenden Antikorruptionsgesetze genau kennen, hält IBA regelmäßige Schulungen zum Thema Korruptionsbekämpfung ab.

Bei Verdacht auf einen Verstoß gegen diese Prinzipien ist jeder Mitarbeiter oder Vertreter von IBA verpflichtet, unverzüglich den Compliance Officer oder die Rechtsabteilung zu informieren. Mitarbeitern, welche in gutem Glauben mutmaßliche rechtliche oder ethische Verstöße melden, erwachsen keinerlei Nachteile aus ihrem Handeln. Wenn Sie Zweifel bezüglich der Angemessenheit eines Vorgehens haben, sind Sie verpflichtet, zusätzlichen Rat einholen, bevor Sie etwas unternehmen, wofür das Unternehmen möglicherweise aufgrund von Regelverstößen in die Pflicht genommen werden könnte.

Falls Sie bezüglich der Gewährung oder der Annahme eines Geschenkes oder Gefallens Zweifel haben, sind Sie verpflichtet, unverzüglich den Compliance Officer oder die Rechtsabteilung davon in Kenntnis zu setzen.

Falls Sie weitere Informationen zum Prinzip der Bekämpfung von Bestechung und Korruption wünschen oder benötigen, wenden Sie sich bitte an den Compliance Officer oder die Rechtsabteilung.

11. Menschenrechte

Getreu unserem Streben nach Integrität und Fairness dürfen wir weder zu Bestechung greifen noch irgendwelche Handlungen vornehmen, die als Bestechung ausgelegt werden könnten

Aktiver Schutz der Menschenrechte

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte definiert Menschenrechte als Rechte, die allen Menschen eigen sind, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Geschlechts, ihrer Nationalität, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Sprache, ihrer Religion oder irgendeines anderen Umstandes. Menschenrechte umfassen das Recht auf Leben und Freiheit, das Verbot von Sklaverei und Folter, das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung, das Recht auf Arbeit und Bildung und eine Vielzahl weiterer Rechte. Jeder Mensch hat unterschiedslos Anspruch auf diese Rechte.

Die Achtung der Menschenrechte ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Gewährleistung eines stabilen Arbeitsumfeldes für jeden einzelnen. Der Kampf für eine bessere Welt ist unerlässlich und Teil der Handlungsmaximen und des Wertekanons von IBA, für die wir in der Welt bekannt sein möchten. Bei IBA nehmen wir unsere Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte ernst. Jeder einzelne von uns muss seinen Teil dazu beitragen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Menschenrechte geschätzt und gewahrt werden. Dies erfordert aktives Bemühen, um eine Beschneidung der Rechte anderer zu vermeiden und Großes zu leisten.

Einhaltung der Regeln

Wir halten uns an alle geltenden lokalen, nationalen und internationalen Gesetze und Bestimmungen, welche Menschenrechte betreffen oder berühren. Zweck des vorliegenden Verhaltenskodexes ist es, gemeinsame Grundsätze festzulegen, die überall anwendbar sind, selbst dort, wo es keine derartigen Gesetze oder Bestimmungen zu Menschenrechten gibt. Bei Diskrepanzen zwischen dem vorliegenden Verhaltenskodex und den geltenden Gesetzen und Bestimmungen ist die strengere Norm anzuwenden.

Dabei beziehen wir uns auf folgende einschlägige Quellen: die Internationale Menschenrechtscharta (bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte), die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die Grundprinzipien und Grundrechte am Arbeitsplatz niedergelegten Grundsätze.



Genauere Betrachtung einiger ausgewählter Rechte

Alle Menschenrechte sind gleich wichtig. Dessen ungeachtet möchte IBA nachfolgend einige Menschenrechte hervorheben, welche unsere besondere Aufmerksamkeit verdienen:

Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Bei IBA ist Zwangsarbeit oder Knechtung in jeglicher Form verboten. Der Abschluss von Beschäftigungsverträgen hat auf freiwilliger Basis zu erfolgen, und jeder Mitarbeiter erhält für seine Arbeit ein regelmäßiges Entgelt sowie eine transparente Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung. Des Weiteren können Mitarbeiter jederzeit unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist das Beschäftigungsverhältnis beenden. Gemäß unseren Prinzipien in Sachen Umwelt und Arbeitsschutz halten wir uns u.a. insbesondere an die Regeln und Bestimmungen bezüglich Arbeits-, Fahrt- und Erholungszeiten.

Ebenso ist bei IBA Kinderarbeit untersagt. Jedes Kind hat ein Recht darauf, keine Arbeiten verrichten zu müssen, die geistig, körperlich, sozial oder moralisch schädlich sind oder negative Auswirkungen auf seine schulische Ausbildung haben. Vor einer Einstellung überprüft IBA das Alter jedes Stellenbewerbers.

Diskriminierung und Diversität

Allen Mitarbeitern von IBA werden gleiche Beschäftigungschancen geboten. Wir bevorzugen oder benachteiligen niemanden aufgrund irgendwelcher Eigenschaften, einschließlich Hautfarbe, Alter, Geschlecht (einschließlich Bestehen einer Schwangerschaft, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität), Nationalität oder ethnischer Herkunft, Religion, Sprache, ehemaliger Militärangehörigkeit, genetischer Information (einschließlich der medizinischen Vorgeschichte der Familie) sowie körperlicher oder geistiger Einschränkungen. Beschäftigungsbezogene Entscheidungen basieren ausschließlich auf den Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen des Mitarbeiters.

Vereinigungsfreiheit

Jeder Mitarbeiter von IBA hat das Recht, einer Gewerkschaft oder irgendeiner anderen Organisation anzugehören. Gemäß unserem Grundsatz der Chancengleichheit darf niemand bei IBA wegen der Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der Gründung oder Nichtgründung einer Gewerkschaft jemals einer Diskriminierung, gleich welcher Art, ausgesetzt sein.

Recht auf eine gesunde Umwelt

Das Recht auf eine gesunde und nachhaltige Umwelt ist das Verbindungsglied zwischen den Menschenrechten und deren Zusammenspiel mit der Umwelt. Es geht dabei um die Auswirkungen der Umwelt auf zahlreiche Rechte, wie etwa das Recht auf Leben, Gesundheit, Nahrung, Wasser, Abwasserentsorgung, Eigentum, Unterkunft, Privatleben, Kultur, Entwicklung und Nichtdiskriminierung. In einer Zeit, in der unsere Generation vor einer tiefgreifenden Umweltkrise und den damit einhergehenden Auswirkungen auf die Menschenrechte steht, ist sich IBA der Bedeutung dieser Rechte wohl bewusst. Deshalb betrachten wir die Umwelt („unseren Planeten“) als einen unserer fünf Stakeholder, haben sie als eines unserer elf Grundprinzipien in diesen Verhaltenskodex aufgenommen und lassen ihr in unserer täglichen Arbeit zentrale Aufmerksamkeit zukommen.

Bedeutung unserer Lieferanten

Wir verlangen nicht nur von IBA und von jedem von uns als IBA-Mitarbeiter die Achtung der Menschenrechte, sondern gleichermaßen von unseren Kunden und Lieferanten. Insbesondere unterzieht IBA seine Lieferanten einer ständigen Bewertung im Hinblick darauf, ob ihre Tätigkeit nicht zur Verletzung von Menschenrechten beiträgt. Wir vergewissern uns beispielsweise, dass wir nur mit Dritten zusammenarbeiten, die unser Engagement für Menschenrechte teilen und die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter nicht verletzen (z.B. auf Zwangsarbeit oder Kinderarbeit verzichten). Wir erwarten auch von allen unseren Beratern und anderen im Namen von IBA tätigen Parteien, dass sie die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden in vollem Umfang achten.

IBA prohibits the employment of children. Every child has the right not to perform a work that is mentally, physically, socially, or morally harmful or that interferes with its schooling

Falls Sie der Meinung sind, dass Sie selbst oder andere Opfer eines Verstoßes gegen die Menschenrechte geworden sind und dies negative Auswirkungen auf das Unternehmen, Kollegen oder Geschäftspartner haben könnte, müssen Sie einen der zuständigen Ansprechpartner darüber informieren. IBA duldet keinerlei Repressalien aufgrund der Einholung von Rat, der Meldung (oder Mithilfe bei der Meldung) von Problemen oder der Mitwirkung an einer Untersuchung eines potenziellen Verstoßes gegen diese Politik.

Schlussbemerkung: Richtige Entscheidungen

Die rechtlichen und ethischen Verpflichtungen von IBA gehen weit über das hinaus, was in diesem Verhaltenskodex enthalten ist. Jedoch kann ein schriftliches Regelwerk unsere Verantwortung für die Erreichung unserer rechtlichen und ethischen Ziele weder vollständig beschreiben noch gewährleisten. Es werden Situationen eintreten, in denen wir die beste Vorgehensweise nur durch eine Ausrichtung unseres Handelns an den Werten und ethischen Grundsätzen des Unternehmens werden bestimmen können.

In vielen Compliance-Fragen können auch die übrigen Richtlinien und Verfahren des Unternehmens wertvolle Hinweise geben.

Bei Fragen zu Compliance-Themen, zum Geschäftsgebaren oder zur Meldung von Unregelmäßigkeiten, seien sie durch diesen Verhaltenskodex abgedeckt oder nicht, wenden Sie sich bitte an:

- den Compliance Officer von IBA (unter: LegalCompliance@iba-group.com);
- Ihre Vorgesetzten;
- einen Vertreter der Personalabteilung.

Sowohl als Individuen als auch als Unternehmen müssen wir alles daran setzen, uns unseren Willen zur Total Excellence in allen Aktivitäten von IBA zu bewahren und zu steigern. Dieses Streben nach Spitzenleistungen beginnt mit der Einhaltung unseres Verhaltenskodexes.

Letztendlich müssen wir auf die Ehrlichkeit, Integrität und den gesunden Menschenverstand eines jeden Einzelnen von uns vertrauen. Vielen Dank, dass Sie alles in Ihrer Macht Stehende tun, um IBA zu einem Unternehmen zu machen, auf das wir alle stolz sein können.



