

ZOLL®
an Asahi Kasei company

ZOLL Medical Corporation

Verhaltenskodex

© 2026 ZOLL Medical Corporation.
Alle Rechte vorbehalten.

Ein Wort von Eric Knudsen



Als weltweit führendes Medizintechnikunternehmen stellt ZOLL hohe Ansprüche an sich selbst. Um unsere Mission, klinische Behandlungsergebnisse für Patienten zu verbessern und Leben zu retten, erfolgreich zu erfüllen, müssen wir bei allem, was wir tun, mit Integrität handeln.

Der Verhaltenskodex von ZOLL ist Ausdruck unserer Überzeugung, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eine wichtige Rolle spielt, um sicherzustellen, dass wir in einem immer komplexer werdenden Geschäftsumfeld alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, die Richtlinien von ZOLL zu kennen, ein gesundes Urteilsvermögen an den Tag zu legen, bei Bedarf um Rat zu bitten und Bedenken zur Sprache zu bringen, wenn uns etwas nicht richtig erscheint.

Unser Handeln und die Entscheidungen, die wir Tag für Tag treffen, sind entscheidend dafür, dass wir uns das Vertrauen zahlloser Patientinnen und Patienten, Gesundheitsfachkräfte, Partner, Kundinnen und Kunden, Kolleginnen und Kollegen und vieler anderer bewahren. Vielen Dank für Ihr Engagement, das Richtige zu tun und nach den Werten zu handeln, die unser Unternehmen weltweit zu einem vertrauenswürdigen und angesehenen Unternehmen machen.



Eric Knudsen, CEO

Inhaltsverzeichnis

4 Einführung

Bekenntnis zu ethischem Geschäftsverhalten

Mission und Werte

5 Erklärung zu Vergeltungsmaßnahmen

Zweck, Anwendungsbereich und Grenzen des Kodex

Unsicherheit navigieren

6 Wohin Sie sich mit Fragen zum Kodex wenden können

Melden von Bedenken

7 Verantwortung als Mitarbeiter

Verantwortung als Führungskraft

8 Interaktionen mit Patienten, HCPs und Kunden

Bekenntnis zu Qualität

Bekenntnis zu Kunden-Feedback

9 Antibestechung/Antikorruption

Kartellrecht und fairer Wettbewerb

Werbung und Absatzförderung

Weltweiter Handel

10 Menschenrechte

Politische Tätigkeit

11 Beschaffung und Einkauf

Datenschutz

Sichere Umgebung

12 Nicht-Diskriminierung und Verhinderung von Belästigung

Respektvoller Umgang miteinander

13 Social Media

Tatsächliche, potenzielle oder wahrgenommene Interessenkonflikte

14 Private Investitionen und geschäftliche Interessen außerhalb des Unternehmens

Geschenke und Zuwendungen im Geschäftsverkehr

15 Finanzielle Integrität

Schutz der Vermögenswerte von ZOLL

Geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen

16 Insider-Handel

Verstöße gegen den Kodex





Einführung

Dieser Verhaltenskodex (der „Kodex“) wurde durch die ZOLL® Medical Corporation und ihre Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften („ZOLL“) erstellt und soll unsere ethischen Prinzipien und unsere Leitsätze für allzeit richtiges Handeln zentral dokumentieren. Wir appellieren an unsere Mitarbeiter, die besten langfristigen Lösungen für Patienten, Kunden, Angehörige medizinischer Fachkreise (Healthcare Professionals, HCP), Lieferanten und Kollegen zu suchen.



Bekenntnis zu ethischem Geschäftsverhalten

ZOLL setzt sich für eine aufrichtige und produktive Arbeitsumgebung ein, in der Teamarbeit, Vielfalt und offene Kommunikation geschätzt werden. Wir sind uns bewusst, dass sich bei unserer Arbeit komplexe Fragen ergeben können, und erwarten von unseren Mitarbeitern und Partnern, dass sie sich an die höchsten professionellen und ethischen Normen halten, stets gutes Urteilsvermögen anwenden und um Hilfe bitten, wenn sie sich nicht sicher sind, welches der richtige Weg ist.



Mission und Werte

ZOLL hat es sich zur Mission gemacht, das Behandlungsergebnis für Patienten zu verbessern und Leben zu retten. Qualität wird letztlich durch die Erwartungen unserer Kunden definiert. Wir sind überzeugt, dass langfristige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen auf Ehrlichkeit, Offenheit und Fairness beruhen.

Erklärung zu Vergeltungsmaßnahmen

ZOLL bekennt sich zur Unterstützung des ethischen Handelns seiner Mitarbeiter und erlaubt keine Form von Vergeltung (sei es durch einen Vorgesetzten, Mitarbeiter oder anderweitig) gegen eine Person, weil diese in gutem Glauben eine Frage oder Meldung zu einem potenziellen Integritätsproblem vorgebracht hat. Unser Grundsatz der Nichtvergeltung gilt auch für alle, die in vollem Umfang an einer Untersuchung mitwirken, kooperieren oder zur Lösung einer Integritätsfrage beitragen.

Zweck, Anwendungsbereich und Grenzen des Kodex

Der Kodex bildet das Rahmenwerk für die Erwartungen, die ZOLL an das Verhalten seiner Mitarbeiter stellt. Er bietet Orientierungshilfen für ein breites Spektrum von Aktivitäten, kann aber natürlich nicht alle potenziellen Situationen abdecken. Daher erwartet ZOLL von seinen Mitarbeitern und Partnern, dass sie sich sowohl an den Wortlaut als auch an den Sinn des Kodex halten und bei Fragen zu Bereichen, die nicht ausdrücklich angesprochen werden, um Rat fragen. Dies bedeutet, dass von Ihnen erwartet wird, dass Sie:

- die vom Kodex abgedeckten Bereiche, die ZOLL-Richtlinien und -Verfahren sowie die für Ihre Tätigkeit geltenden Gesetze verstehen;
- die geltenden gesetzlichen Bestimmungen aller Standorte, an denen wir tätig sind, befolgen;
- sich in einer dem Kodex, den Richtlinien und Verfahren von ZOLL und den geltenden Gesetzen entsprechenden Weise verhalten;
- sich zu Wort melden, wenn Sie Bedenken haben oder Verstöße gegen den Kodex, die Richtlinien und Verfahren von ZOLL oder geltende Gesetze vermuten;
- auf Anfrage bestätigen, dass Sie den Kodex gelesen und verstanden haben und ihn befolgen werden und dass die Befolgung des Kodex eine zwingende Voraussetzung Ihrer Tätigkeit darstellt.

Unsicherheit navigieren

Mitarbeiter von ZOLL engagieren sich an Standorten rund um die Welt jeden Tag für richtiges Handeln. ZOLL verlässt sich auf die Integrität seiner Mitarbeiter, auf ihren persönlichen ethischen Kompass und ihre moralische Stärke, das Richtige zu tun und zu wissen, wann und wen sie um Hilfe bitten müssen.

Wohin Sie sich mit Fragen zum Kodex wenden können

Wenn Fragen auftauchen, stehen uns Ressourcen und Fachwissen als Orientierungshilfe und zum Finden von Lösungen bereit:

Direkte Vorgesetzte, Bereichsleiter und Unternehmensleiter stehen für die Beantwortung Ihrer Fragen zur Verfügung und sind im Allgemeinen am besten mit den für Ihre Abteilung, Ihren Bereich oder Ihr Team geltenden Leitlinien vertraut.

Die **Personalabteilung** kann Fragen zu Beschäftigungsrichtlinien, Zusatzleistungen und Problemen am Arbeitsplatz klären und beantworten.

Die **Rechtsabteilung** kann helfen, die Anforderungen des Kodex zu erläutern und zu interpretieren, und kann Orientierungshilfe dazu anbieten, wie Geschäfte im Namen von ZOLL gesetzeskonform geführt werden.

Die **Abteilung Compliance** kann Ratschläge und Orientierungshilfe für unseren Umgang mit Angehörigen der medizinischen Fachkreise, Amtsträgern und zum Schutz der Privatsphäre und der personenbezogenen Daten unserer Stakeholder geben. Bitte wenden Sie sich an **compliance@zoll.com**, um Hilfe zu erhalten.

Die **Abteilung Quality and Regulatory** kann Fragen zur Qualität, Sicherheit, Wirksamkeit und regulatorischen Compliance unserer Produkte und Lieferkettenprozesse erläutern und beantworten.



Melden von Bedenken

Mitarbeitern, Auftragnehmern, Dritten bzw. sonstigen Akteuren wird empfohlen, Bedenken zum oder Verstöße gegen den Verhaltenskodex von ZOLL ihrem unmittelbarem Vorgesetzten, einem Manager der Personalabteilung, einem Mitglied der oberen Führungsebene, einem Mitglied der Rechtsabteilung oder des Compliance-Teams zu melden.

Daneben steht auch die vertrauliche Helpline von ZOLL unter zoll.ethicspoint.com zur anonymen Meldung von bekannten oder vermuteten Verstößen zur Verfügung. Dieser Service unterstützt jederzeit die Meldung von Fehlverhalten bzw. bietet Rat zu ethischen Angelegenheiten.

Meldungen können per E-Mail an **compliance@zoll.com** oder **dataprotectioninquiries@zoll.com**, telefonisch an (855) 409-0974 oder online auf **zoll.ethicspoint.com** eingereicht werden.

Verantwortung als Mitarbeiter

Mitarbeiter von ZOLL müssen sich darüber im Klaren sein, dass ihre Arbeitsleistung direkte Auswirkungen auf das Leben und die Existenzgrundlage von Patienten hat. Mitarbeiter sind für die Qualität der von ihnen geleisteten Arbeit rechenschaftspflichtig und verantwortlich. Von allen Mitarbeitern wird verantwortungsvolles, faires und ethisches Verhalten im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Händlern, Beratern und anderen ZOLL-Mitarbeitern erwartet. Mitarbeiter dürfen ein Dokument nicht abzeichnen oder ein Produkt bearbeiten, ohne es zuvor geprüft zu haben.

Verantwortung als Führungskraft

Führungskräfte aller Ebenen stehen in der Pflicht, eine Kultur der Integrität zu fördern. ZOLL erwartet von seinen Führungskräften, dass sie ihre Vorbildfunktion erfüllen. Führungskräfte müssen gewährleisten, dass die ihnen unterstellten Kollegen sich frei fühlen, Fragen und Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen zu fürchten. Führungskräfte müssen auch sicherstellen, dass alle Bedenken oder Fragen professionell und zeitnah behandelt werden und dass Integritätsstandards nicht kompromittiert werden, um Geschäftsergebnisse zu erzielen. Führungskräfte müssen sich an die Rechtsabteilung, die Compliance-Abteilung oder die Personalabteilung wenden, wenn sie auf eine Situation aufmerksam gemacht werden, die ihrer Meinung nach weiterer Konsultation bedarf.



Interaktionen mit Patienten, HCPs und Kunden

Im Mittelpunkt des Geschäfts von ZOLL stehen Patienten und Kunden. ZOLL ist davon überzeugt, dass der Dienst am Kunden der Schlüssel zur Gewährleistung geschäftlichen Erfolgs ist. ZOLL-Kunden müssen beim Verkauf durch professionelle Interaktionen akquiriert werden, in denen der hervorragende Kundendienst und die überlegenen Produkte von ZOLL herausgestellt werden, niemals durch unethische oder fragwürdige Verhaltensweisen oder Beziehungen.

ZOLL bietet keine Zahlungen, Geschenke, Zuwendungen oder andere Formen unzulässiger Anreize, um Geschäft zu erhalten. Wir belohnen niemanden und bieten keine gesetzeswidrigen Anreize für den Kauf von ZOLL-Produkten oder -Dienstleistungen. Als AdvaMed-Mitglied beachtet ZOLL den Ethikkodex von AdvaMed sowie andere maßgebliche Verhaltenskodizes der Branche. In den Ländern, in denen wir tätig sind, agieren wir innerhalb der Grenzen der allgemein akzeptierten Geschäftspraktiken und im Rahmen der Gesetze und Vorschriften, die unser Geschäft in diesen Ländern regeln.
Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie diese Richtlinien einhalten.



Bekenntnis zu Qualität

ZOLL bekennt sich zu Qualität. Dies bedeutet, dass wir Verantwortung für die Verbesserung unserer Arbeitspraktiken übernehmen, wodurch wir unseren Patienten und Verbrauchern helfen und uns ihr Vertrauen erhalten. Wir setzen uns mit Leidenschaft für die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Produkte und Dienstleistungen ein suchen ständig nach Möglichkeiten zur Verbesserung. ZOLL verpflichtet sich, alle von der Food and Drug Administration (FDA) in den USA und von sonstigen Aufsichtsbehörden festgelegten Qualitätsstandards zu erfüllen oder zu übertreffen. Mitarbeiter von ZOLL sind dafür verantwortlich, alle Bedenken bezüglich Qualität ihrem Vorgesetzten oder einem Leiter im Bereich Qualitätskontrolle oder Qualitätssicherung zu melden. Weitere Informationen hierzu sind der Qualitätsrichtlinie Ihres Bereichs zu entnehmen.



Bekenntnis zu Kunden-Feedback

ZOLL ist der Messung der Kundenzufriedenheit verpflichtet. Dies ermöglicht es uns, wie unsere Kunden zu denken und für sie zu arbeiten. ZOLL führt regelmäßige Überprüfungen seiner Lieferanten und Anbieter durch, um sicherzustellen, dass wir mit Produkten höchster Qualität beliefert werden. ZOLL ist bestrebt, durch die Entwicklung neuer, sicherer und wirksamer Produkte den Wert des Unternehmens für seine Kunden zu steigern.

Antibestechung/Antikorruption

ZOLL führt seine Geschäfte auf transparente und ethische Weise. ZOLL verbietet alle Formen von Bestechung und Korruption, sei es durch Mitarbeiter, Auftragnehmer oder sonstige Geschäftspartner. ZOLL-Vertreter dürfen bei der Ausübung ihrer Pflichten niemals eine Zahlung oder einen Vorteil anbieten, versprechen, genehmigen oder gewähren, um einen Amtsträger, einen Angehörigen der medizinischen Fachkreise oder eine andere Partei, einschließlich Firmen und Einzelpersonen, unangemessen zu beeinflussen.

Bei unserem Umgang mit Angehörigen der medizinischen Fachkreise, die bei staatlichen Behörden beschäftigt oder mit diesen verbunden sind, müssen alle derartigen Aktivitäten den geltenden Gesetzen, Vorschriften, berufsständischen Anforderungen und Branchenkodizes entsprechen, einschließlich der lokalen Transparenzvorschriften und Anti-Kickback-Statuten. Weitere Informationen sind der „Antikorruptionsrichtlinie" von ZOLL zu entnehmen.

Kartellrecht und fairer Wettbewerb

ZOLL unterstützt uneingeschränkt die Grundsätze des Kartellrechts und der Gesetze zum fairen Wettbewerb, die einen freien und offenen Wettbewerb im Markt gewährleisten. Diese Gesetze sind komplex. Daher muss jede gemeinsame Aktion mit einem Wettbewerber oder jede Aktion, die eine unzulässige, den Wettbewerb schädigende Wirkung haben könnte, zuvor von der Rechtsabteilung von ZOLL geprüft werden.

Werbung und Absatzförderung

ZOLL klärt ein breites Spektrum von Akteuren über den sicheren und effektiven Einsatz seiner Produkte, Technologien und Dienstleistungen auf. Dabei stellen wir wahrheitsgemäße Informationen zur Verfügung, damit die Käufer und Anwender unserer Produkte fundierte Entscheidungen treffen können. Außerdem beachten wir alle Gesetze, Vorschriften und Branchenpraktiken in Bezug auf die Vermarktung und Absatzförderung unserer Produkte.

Weltweiter Handel

ZOLL ist weltweit geschäftstätig. Wir sind verantwortlich für die Einhaltung von Import-, Exportkontroll- und Wirtschaftssanktionsgesetzen, die den Transfer bestimmter Produkte, Artikel, Software und Technologien sowie die Erbringung bestimmter Dienstleistungen und Interaktionen mit Dritten regeln. Die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, können ausgesprochen komplex sein. Beim Import und Export unserer Produkte beachten wir diese Gesetze sowie unsere internen Richtlinien. Weitere Informationen sind der „Richtlinie zu Exportkontrollen" von ZOLL zu entnehmen.



Menschenrechte

ZOLL setzt sich für die Menschenrechte und für faire Arbeitsbedingungen ein. Zwangsarbeit, Kinderarbeit und jede Form von rechtswidriger Diskriminierung, einschließlich Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Geschlechts-identität, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft, Behinderung oder anderen geschützten Merkmalen, sind strengstens verboten. ZOLL beachtet das vor Ort geltende Arbeitsrecht und toleriert bei seinen externen Partnern weder Kinderarbeit noch Zwangsarbeit. Unser Ziel ist die Förderung eines positiven, integrativen Arbeitsumfelds, das die Rechte des Einzelnen respektiert und frei von unrechtmäßiger Diskriminierung und Belästigung ist.

Politische Tätigkeit

ZOLL ermutigt seine Mitarbeiter, sich persönlich am politischen Prozess zu beteiligen. Dazu gehören auch ehrenamtliche Tätigkeiten und Spenden an Kandidaten oder Anliegen ihrer Wahl auf der Grundlage der persönlichen Überzeugungen und Wertvorstellungen. Da die Gesetze, die politische Aktivitäten und Spenden regeln, komplex sein können, darf das persönliche politische Engagement von Mitarbeitern nicht den Anschein erwecken, dass es ZOLL repräsentiert. Auch ist es Mitarbeitern nicht gestattet, Ressourcen von ZOLL für politische Beiträge zu nutzen. Mitarbeitern und anderen Vertretern von ZOLL ist es nicht gestattet, ohne schriftliche Genehmigung des Chief Executive Officer von ZOLL während der Arbeitszeit oder auf dem Gelände von ZOLL für eine politische Partei, einen politischen Kandidaten oder eine politische Sache zu werben.

Beschaffung und Einkauf

ZOLL kauft viele Dinge ein, die zur Unterstützung unserer Arbeit notwendig sind, z. B. Teile für unsere Forschungs-, Entwicklungs- und Produktionstätigkeiten, Verbrauchsmaterialien und Ausrüstung für unsere Büros und Cateringdienste für unsere Meetings. Bei diesen und anderen Einkäufen müssen wir gegenüber Anbietern, Lieferanten und anderen Dienstleistern unparteiisch agieren. Mitarbeiter sind verpflichtet, die Beschaffungs- und Einkaufsrichtlinien von ZOLL zu beachten. Mitarbeiter, die an Ausschreibungsprozessen mitwirken oder unsere Produkte und Dienstleistungen im Rahmen einer vertraglichen Vereinbarung mit einer Behörde anbieten, müssen die Regeln des öffentlichen Beschaffungswesens verstehen und befolgen.

Datenschutz

ZOLL erhebt und speichert im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit bestimmte personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Patienten, Angehörigen der medizinischen Fachkreise und anderen. Bei der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten müssen wir die geltenden Gesetze und die Datenschutzrichtlinien von ZOLL beachten. ZOLL erhebt und nutzt gegebenenfalls erhobene personenbezogene Gesundheitsdaten in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften der Länder, in denen die Daten erhoben werden und in denen ZOLL geschäftlich tätig ist.

Personenbezogene Daten dürfen nur für rechtmäßige Geschäftszwecke erhoben werden und nur Personen mitgeteilt werden, denen der Zugriff darauf gestattet ist. Sie müssen gemäß den Sicherheitsrichtlinien geschützt werden und dürfen nur so lange aufbewahrt werden, wie dies zu geschäftlichen Zwecken notwendig ist. Wir müssen auch sicherstellen, dass Dritte, die Zugriff auf personenbezogene Daten haben, vertraglich dazu verpflichtet werden, diese gemäß den geltenden Datenschutz- und Sicherheitsstandards zu schützen.

Weitere Informationen über damit zusammenhängende Regelungen zur Datensicherheit sind der „Richtlinie zur Technologienutzung“ von ZOLL zu entnehmen.



Sichere Umgebung

ZOLL bekennt sich zur Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds für seine Mitarbeiter, Auftragnehmer und Kunden. Die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter ist an all unseren Standorten eine oberste Priorität. Wir müssen ständig bestrebt sein, Verletzungen, Erkrankungen und Umweltprobleme am Arbeitsplatz zu verhindern. Jedes Verhalten oder jede Aktivität, die die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes oder der Umwelt gefährdet, muss von Ihnen umgehend gemeldet werden.



Nicht-Diskriminierung und Verhinderung von Belästigung

ZOLL setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von Belästigung und Diskriminierung ist. Belästigung kann viele Formen annehmen – verbal oder körperlich – und kann ein feindseliges Arbeitsumfeld zur Folge haben. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, sich mit der „Richtlinie zum Schutz vor Belästigung" von ZOLL vertraut zu machen und diese im Umgang mit anderen Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden zu beachten. Mitarbeiter müssen sowohl in unserem Arbeitsumfeld als auch bei der Teilnahme an von ZOLL gesponserten Veranstaltungen ein angemessenes Verhalten an den Tag legen.

Respektvoller Umgang miteinander

Für ZOLL ist der Auffassung, dass jeder Mensch es verdient, höflich und respektvoll behandelt zu werden, unabhängig von seiner Funktion oder Ebene in der Organisation. Von den Mitarbeitern wird daher erwartet, dass sie einen höflichen und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Jeder Mitarbeiter muss die Auswirkungen seines Verhaltens und seiner Entscheidungen auf seine Umgebung bedenken und entsprechend handeln. Respektloses Verhalten in Wort oder Tat gegenüber Patienten, Kollegen, Kunden, Lieferanten oder anderen Personen während der Arbeit oder als Vertreter von ZOLL ist nicht akzeptabel und hat Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge. Von Mitarbeitern von ZOLL wird erwartet, dass sie im Rahmen ihrer Arbeit unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven wertschätzen. Wir sind uns bewusst, dass das Anbieten und Ermutigen von Meinungsverschiedenheiten am Arbeitsplatz die Kreativität fördern und zum Nachdenken herausfordern kann, was beides Schlüssel zur Schaffung eines optimalen Arbeitsumfelds für unsere Mitarbeiter und zur Erreichung der besten Ergebnisse für unsere Kunden sind.

Social Media

ZOLL ist im stark regulierten Gesundheitssektor tätig. Mitarbeiter sollten daher bei Beiträge über berufliche Aktivitäten in Social Media Vorsicht walten lassen. Mitarbeiter können Beiträge der offiziellen Social Media-Accounts von ZOLL liken, teilen und anderweitig unterstützen, müssen jedoch von Behauptungen, vergleichenden Aussagen oder anderen potenziell reglementierten Kommentaren über ZOLL-Produkte oder -Dienstleistungen in ihren persönlichen Social Media-Accounts absehen. Wenn Mitarbeiter negative Beiträge in Social Media über ZOLL oder unsere Produkte sehen, dürfen sie nicht auf den Beitrag reagieren oder antworten, sondern müssen ihn dem Bereich Corporate Communications melden. Weitere Informationen sind der „Richtlinie zur externen Kommunikation" von ZOLL zu entnehmen.

Tatsächliche, potenzielle oder wahrgenommene Interessenkonflikte

ZOLL betrachtet es als Interessenkonflikt, wenn ein persönliches Interesse oder eine persönliche Aktivität die Arbeit des Mitarbeiters beeinflusst oder beeinträchtigt oder sich negativ auf das Geschäft von ZOLL auswirkt oder auswirken könnte. Die Prozesse von ZOLL für den Umgang mit Interessenkonflikten sind darauf ausgelegt, die Transparenz zu fördern und es Führungskräften zu ermöglichen, mit den Mitarbeitern zusammenzuarbeiten, um potenziell riskante Situationen zu bewältigen.

Mitarbeiter dürfen sich ohne die vorherige Einwilligung von ZOLL nicht an Aktivitäten beteiligen, bei denen ein potenzieller Interessenkonflikt besteht. Es liegt in der Verantwortung des Mitarbeiters, seinen Vorgesetzten anzusprechen, wenn er sich nicht sicher ist, ob eine Situation einen Interessenkonflikt darstellen könnte.

Mitarbeiter und Auftragnehmer von ZOLL sind verpflichtet, alle potenziellen Interessenkonflikte ihrem direkten Vorgesetzten oder Manager sowie der Leitung der Rechts- oder Compliance-Abteilung von ZOLL gegenüber offenzulegen. Diese entscheiden dann, ob der potenzielle Interessenkonflikt ein Problem darstellt oder akzeptabel ist. Nicht alle potenziellen Konflikte sind verboten, aber alle müssen gemeldet werden, um sicherzustellen, dass der Absicht der Richtlinie Folge geleistet wird.

Meldepflichtige Interessenkonflikte liegen beispielsweise vor, wenn Sie oder ein unmittelbares Familienmitglied:

- Eigentümer eines Unternehmens sind oder eine Beteiligung an einem Unternehmen halten, das Dienstleistungen für einen Kunden, Lieferanten oder anderweitigen Geschäftspartner von ZOLL erbringt; oder
- Eigentümer eines Unternehmens sind oder eine Beteiligung an einem Unternehmen halten, das Dienstleistungen für einen Wettbewerber von ZOLL oder einen Vertriebshändler eines Wettbewerbers von ZOLL erbringt; oder
- eine finanzielle oder intime Beziehung zu einem Mitarbeiter eines Kunden oder Lieferanten von ZOLL oder zu einem Arzt, der ZOLL-Produkte verordnet, unterhalten; oder
- eine(n) Familienangehörige(n) einstellen oder dafür sorgen, dass ein(e) Familienangehörige(r) von ZOLL eingestellt wird.

Darüber hinaus ist es Mitarbeitern untersagt, aus Gelegenheiten (für sich selbst oder ihre Familienangehörigen) Vorteile zu ziehen, die durch die Nutzung von Vermögenswerten, Eigentum, Informationen oder Positionen von ZOLL entdeckt werden.



Private Investitionen und geschäftliche Interessen außerhalb des Unternehmens

ZOLL ist sich darüber im Klaren, dass viele Mitarbeiter über externe Investitionen verfügen, wie z. B. Altersvorsorge und sonstige Formen der persönlichen Finanzplanung. Dieser Abschnitt befasst sich mit Investitionen oder externen geschäftlichen Interessen, die einen tatsächlichen oder potenziellen Konflikt mit der Rolle des Mitarbeiters bei ZOLL darstellen könnten. Mitarbeiter dürfen nicht direkt in Firmen investieren oder Firmen besitzen, die mit ZOLL Geschäfte tätigen, und auch nicht in Lieferanten, auf deren Nutzung der Mitarbeiter eine Entscheidungsfunktion ausübt. Wenn ein Mitarbeiter eine externe Beteiligung an einem Unternehmen hält, das mit ZOLL konkurriert, Dienstleistungen für ZOLL erbringt oder anderweitig von der Arbeit des Mitarbeiters bei ZOLL profitiert, muss dies gegenüber der Compliance- oder Rechtsabteilung von ZOLL zur Überprüfung offengelegt werden.

Geschenke und Zuwendungen im Geschäftsverkehr

Mitarbeiter und Auftragnehmer von ZOLL dürfen keine Geschenke, Bewirtungen oder Freizeitaktivitäten für sich selbst fordern. Unaufgefordert gemachte Geschenke von Anbietern oder Geschäftspartnern müssen Ihrem Vorgesetzten gemeldet werden, der deren Rückgabe anordnen kann. Mitarbeiter dürfen niemals Bargeld, Geschenkgutscheine oder andere Zahlungsmitteläquivalente als Geschenk annehmen. Unangemessene Geschenke können die Integrität unserer Beziehungen zu Kunden, Anbietern und Vertriebshändlern untergraben und tatsächliche oder vermeintliche Interessenkonflikte bei unseren Interaktionen mit anderen Dritten verursachen. Wenngleich es angemessene geschäftliche Gründe für die Annahme geschäftlicher Gefälligkeiten, wie z. B. Mahlzeiten bei bewilligten Veranstaltungen, geben kann, erwartet ZOLL von seinen Mitarbeitern, dass sie gutes Urteilsvermögen anwenden, um tatsächliche oder vermeintliche Interessenkonflikte zu vermeiden.

Finanzielle Integrität

Die Mitarbeiter von ZOLL sind dafür verantwortlich, die Korrektheit und Zuverlässigkeit der Aufzeichnungen von ZOLL zu gewährleisten. Durch das Führen korrekter Aufzeichnungen kann ZOLL sicherstellen, dass rechtmäßige und ethisch einwandfreie Geschäftspraktiken eingehalten werden, und damit betrügerische oder unethische Aktivitäten verhindern. Alle Transaktionen, einschließlich Spesenabrechnungen, müssen vollständig und korrekt dokumentiert und in den Büchern und Aufzeichnungen von ZOLL entsprechend den Buchhaltungsrichtlinien und -verfahren von ZOLL verbucht werden.

Finanzmanager von Unternehmen von ZOLL, einschließlich ausländischer Tochtergesellschaften, sind dafür verantwortlich, ihre unabhängigen Ansichten dem ranghöchsten lokalen Geschäfts- oder Finanzleiter bzw. dem Leiter des Konzerngeschäfts oder des Finanzwesens gegenüber zu äußern und alle wichtigen Fragen anzusprechen. Weitere Informationen sind der „Richtlinie zur Betrugsbekämpfung" von ZOLL zu entnehmen.

Schutz der Vermögenswerte von ZOLL

Vermögenswerte von ZOLL dürfen nur für rechtmäßige Geschäftszwecke verwendet werden. Alle Mitarbeiter müssen die Vermögenswerte von ZOLL schützen und deren effiziente Nutzung sicherstellen. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung haben direkte Auswirkungen auf die Rentabilität von ZOLL und sind verboten. Jeder Verdacht auf Betrug oder Diebstahl muss unverzüglich gemeldet werden, damit eine Untersuchung eingeleitet werden kann.

Geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen

Mitarbeiter von ZOLL müssen besonders darauf achten, keine vertraulichen oder geschützten Informationen über Kanäle wie E-Mail, Telefon, Voicemail oder Social Media offenzulegen und sind verpflichtet, den guten Namen von ZOLL sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens zu wahren.

„Vertrauliche Informationen" bedeutet Informationen, die nicht öffentlich verfügbar sind und deren Offenlegung ZOLL in irgendeiner Weise Schaden zufügen oder gegen die Pflicht von ZOLL zur vertraulichen Behandlung von Informationen anderer verstoßen könnte. Vertrauliche Informationen sind unter anderem Finanzinformationen, Berichte und Prognosen, Erfindungen, Verbesserungen und sonstiges geistiges Eigentum, Geschäftsgeheimnisse, Know-how, Entwürfe, Software und zugehöriger Code, Markt- oder Verkaufsinformationen oder -pläne, Kundenlisten, Geschäftspläne, Interessenten und Geschäftschancen sowie die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern. Zu den vertraulichen Informationen zählen auch die vertraulichen Informationen anderer, mit denen ZOLL eine Geschäftsbeziehung unterhält.

Siehe auch die „Richtlinie zur Technologienutzung" und die „Richtlinie zur externen Kommunikation" von ZOLL.

Insider-Handel

Mitarbeitern von ZOLL ist es untersagt, nicht öffentliche Informationen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitarbeiter erhalten haben, zum eigenen oder fremden Vorteil und/oder zum Nachteil von ZOLL zu nutzen.

Außerdem handelt es sich bei der Muttergesellschaft von ZOLL, der Asahi Kasei Corporation, um ein börsennotiertes Unternehmen. Alle Transaktionen mit Wertpapieren der Asahi Kasei Corporation („AK Securities") bedürfen der vorherigen Genehmigung durch die Rechtsleitung von ZOLL.

Mitarbeitern ist es nicht gestattet:

- mit Wertpapieren der Asahi Kasei Corporation zu handeln, einschließlich der an der Tokioter Börse gehandelten Aktien und der in den USA gehandelten, von amerikanischen Banken begebenen Hinterlegungsscheine (American Depository Receipts), oder andere in ihrem Auftrag mit AK-Wertpapieren handeln zu lassen, wenn sie im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen über ZOLL oder ein anderes Unternehmen der Asahi Kasei-Gruppe sind, oder
- wesentliche, nicht-öffentliche Informationen über ZOLL oder ein anderes Unternehmen der Asahi Kasei Gruppe anderen mitzuteilen, die dann mit AK-Wertpapieren handeln oder die Informationen an andere weitergeben könnten, die mit AK-Wertpapieren handeln könnten, oder
- aufgrund des Zugangs zu vertraulichen Informationen mit irgendwelchen Wertpapieren eines Unternehmens zu ihrem eigenen Vorteil zu handeln (siehe den Abschnitt über vertrauliche Informationen in diesem Kodex).

Wesentliche Informationen sind alle – positiven oder negativen – Informationen, von denen vernünftigerweise erwartet werden kann, dass sie die Entscheidung eines Anlegers in AK-Wertpapieren beeinflussen. Dazu können z. B. Informationen über Finanzergebnisse oder -prognosen, potenzielle Fusionen oder Übernahmen, wesentliche Änderungen im Management, Erfolg oder Misserfolg klinischer Studien, Gewinn oder Verlust wichtiger Verträge oder Kunden, wichtige neue Produktentwicklungen oder -zulassungen, künftige Produktrückrufe oder andere Informationen gehören, die nicht öffentlich verfügbar sind (womit gemeint ist, dass sie nicht allgemein an Nachrichtendienste weitergegeben wurden).



Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden von ZOLL ernst genommen. Von Mitarbeitern wird erwartet, dass sie während ihrer Tätigkeit bei ZOLL den Kodex kennen, verstehen und beachten. Bei Fragen zu einem Teil des Kodex sind Mitarbeiter verpflichtet, diese ihrem Vorgesetzten oder einer anderen sachkundigen Person zu stellen, um sicherzustellen, dass sie den Kodex verstehen, bevor sie ihn unterschreiben. Verstöße gegen den Kodex können mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geahndet werden.