

Verhaltenskodex



Esaote-Verhaltenskodex

Zur Verfügung gestellt von der Rechtsabteilung von Esaote

Esaote S.p.A.
Via E. Melen 77
16152 Genua, Italien
Tel. +39 010 6547,1
www.esaote.com

Gesellschaftskapital 35.600.000,00 EUR
Eingetragene Nummer C.C.I.A.A. Genua und
Steuercode/USt-Id Nr. 05131180969

Inhaltsverzeichnis

Das Schreiben von Franco Fontana	2
Einleitung zum Kodex	4
Zweck des Kodex	5
Wer muss den Kodex beachten?	5
Der Kodex ist verbindlich	5
Zusätzliche Erwartungen an Führungskräfte	5
Verstöße gegen den Kodex	6
Disziplinarische Maßnahmen und Konsequenzen	7
Überwachung und Überprüfung des Kodex	7
Meldungen: Wie man Bedenken meldet	8
Whistleblowing: das Verfahren für die Verwaltung der Meldungen	9
Zusicherung des Schutzes vor Vergeltung	10
Die fünf Kernwerte von Esaote	11
Teamwork	12
Sicherheit am Arbeitsplatz	13
Belästigung und Diskriminierung	13
Arbeiten mit Lieferanten	14
Soziale Medien	15
Engagement	16
Kartell- und Wettbewerbsrecht	17
Verhinderung von Bestechung und Korruption	19
Geschenke und Unterhaltungsangebote	20
Interessenkonflikte	22
Nachhaltigkeit und Berichterstattung	22
Ziele und Instrumente	23
Integrität	24
Vertraulichkeit und Datenschutz	25
Insidergeschäfte	25
Schutz von Mitarbeiterdaten	25
Respektierung von geistigem Eigentum	26
Spenden an politische und Wohltätigkeitsorganisationen	26
Zusammenarbeit mit in den Gesundheitsberufen Tätigen	26
Ergebnisse	28
Genauigkeit der Aufzeichnungen	29
Umgang mit Aktionären	31
Kundenorientierung	32
Faire Vertriebs- und Marketingpraktiken	33
Produktqualität	33
Umweltauswirkungen und Wohlbefinden	34
Eine erweiterte Verantwortung	34

Franco Fontana

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir bewegen uns täglich in einem gemeinsamen Lebensraum, in dem wir kritische Entscheidungen treffen, die unsere Motivation und unser Handeln bestimmen.

Jeden Tag arbeiten wir gemeinsam für eine bessere Zukunft, zu der jeder seinen Beitrag leistet.

Die Vereinfachung der Komplexität ist unsere Mission, die uns bei der Verwirklichung eines großen Ziels leitet: die Lebensqualität der Menschen zu verbessern. Dabei stützen wir uns auf das wertvolle Erbe der Empathie und der Ideen derer, die mit uns zusammenarbeiten, wobei wir uns bemühen, in jedem Bereich die Aufmerksamkeit und den Sinn für Sorgfalt aufrechtzuerhalten, die Esaote in den Mittelpunkt seiner Tätigkeit stellt, indem wir die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten, das Wohlbefinden der Menschen verbessern, die Inklusion fördern und eine Kultur der Nachhaltigkeit unterstützen.

Unsere Idee der Sorgfalt umfasst alle, die mit uns arbeiten und zusammenarbeiten; sie ist der rote Faden, der sich durch unsere Forschungs- und Produktionsverfahren zieht.

Im Rahmen dieser herausfordernden und

motivierenden Aufgabe, angemessene Lösungen und Antworten zu finden, können uns klare und transparente Regeln helfen, uns die Grenzen aufzuzeigen, innerhalb derer wir uns frei bewegen können.

Auf diesen Seiten finden Sie Beispiele für die innerhalb der Gruppe als angemessen erachteten Verhaltensweisen. Diese ermöglichen es uns, am Markt und gegenüber unseren Stakeholdern als zuverlässiger Partner aufzutreten und die Hohe Qualität unserer persönlichen und unternehmerischen Bemühungen sicherzustellen.

Wir verpflichten uns, unsere Ziele mit Ehrlichkeit und Transparenz zu verfolgen, indem wir unsere Auswirkungen im Hinblick auf die Mission des Unternehmens messen und überwachen und einen Weg des kontinuierlichen Lernens einschlagen, auch durch neue Schutzmaßnahmen und Garantien wie das Whistleblowing, für die Arbeit und Qualität der Beziehungen.

Ich danke Ihnen für Ihren kontinuierlichen Einsatz für Esaote und bitte Sie, den Verhaltenskodex durchzulesen und darüber nachzudenken, wie sehr die Freiheit eines jeden von uns, unabhängig von unserer Rolle, mit der Freiheit der anderen im Dialog steht.

Franco Fontana
CEO Esaote

Diese Regeln gelten für uns alle und bestimmen unsere Zusammenarbeit, ungeachtet von kulturellen, geografischen oder anderweitigen Grenzen.





EINLEITUNG ZUM KODEX

Zweck des Kodex
Wer muss den Kodex beachten?
Der Kodex ist verbindlich
Zusätzliche Erwartungen an Führungskräfte

Mit dem Verhaltenskodex legen wir Handlungen und Verhaltensweisen fest, die uns helfen, unsere Arbeit besser auszuführen.

Zweck des Kodex

Bei Esaote stellen wir Produkte her und erbringen wir Dienstleistungen, die das Leben von Menschen ändern und verbessern können. Unser Bekenntnis zu hohen ethischen Standards spiegelt sich in unserem Erfolg als Medizinprodukte- und Gesundheitsunternehmen wider, das auf der ganzen Welt geachtet wird.

Dieser Verhaltenskodex umfasst unsere Vergangenheit und führt uns in die Zukunft. Er ist nicht einfach eine Sammlung von Vorschriften, sondern Ausdruck unseres gemeinsamen Engagements für korrektes geschäftliches Handeln.

Unser Kodex gibt uns praktische Hilfestellung in schwierigen Situationen und hilft uns, stets die hohen Erwartungen, die wir gemeinsam haben, zu erfüllen und zu übertreffen.

Wer muss den Kodex beachten?

Dieser Kodex gilt für alle bei Esaote sowie bei den Tochtergesellschaften und Joint Ventures Tätigen, d. h. Mitarbeiter (Vollzeit, Teilzeit und befristet), Führungskräfte, leitende Angestellte, Vorstandsmitglieder, Kontrollstellen.

Auch von unseren Geschäftspartnern (wie Lieferanten, Händler, Auftragnehmer, Vertreiber, Agenten usw.) wird erwartet, dass sie in den Geschäftsbeziehungen mit Esaote im Einklang mit dem Kodex handeln.

Der Kodex ist verbindlich

Die Einhaltung dieses Kodex und aller sonstigen relevanten Gesetze, Richtlinien und Vorschriften ist für uns alle obligatorisch. Jedes Mal, wenn wir tätig sind und was auch immer unsere Funktion im Unternehmen ist - wir tragen immer die gleiche Verantwortung für ethisches Verhalten.

Zusätzliche Erwartungen an Führungskräfte

Wir zählen darauf, dass unsere Führungskräfte den Kodex leben, mit gutem Beispiel vorangehen und eine positive Kultur der Ethik und Integrität schaffen.

An Führungskräfte werden besondere Ansprüche gestellt: Wir erwarten von ihnen, dass sie uns eine Hilfe sind und ihre Kolleginnen und Kollegen über die Richtlinien und Vorschriften aufklären, die für unsere Tätigkeit leitend sind. Gemäß unserer Politik der offenen Tür sind Führungskräfte auch dazu da, auf Fragen, wie man ethisch handeln soll, und auf Meldungen möglicher Verstöße gegen den Kodex zu reagieren. Es ist Aufgabe der Führungskraft, selbst um Unterstützung zu bitten, wenn es keine eindeutige Lösung gibt.



VERSTÖSSE GEGEN DEN KODEX

Disziplinarische Maßnahmen und Konsequenzen
Überwachung und Überprüfung des Kodex

Wir spiegeln uns in den Verhaltensweisen wider, die bei der Ausführung unserer Arbeit zu beobachten sind.

Disziplinarische Maßnahmen und Konsequenzen

Dieser Kodex ist als Richtschnur gedacht und kann Orientierung bieten, wenn man mit einem ethischen Dilemma konfrontiert ist.

Die Einhaltung des Kodex schützt uns alle, und Verstöße gegen den Kodex werden konkrete und ernsthafte Folgen haben.

Verstöße gegen unseren Kodex und/oder unsere Richtlinien und/oder Vorschriften können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung und/oder Beendigung des betreffenden Vertragsverhältnisses sowie Geld- und/oder (bei schweren Verstößen) Haftstrafen zur Folge haben.

Geschäftspartner und Lieferanten, die gegen den Kodex verstoßen, könnten neben anderen Folgen von der weiteren Zusammenarbeit mit Esaote ausgeschlossen werden.

Überwachung und Überprüfung des Kodex

Unser Kodex gilt für alle gleichermaßen, und es wurde ein Aufsichtsorgan nach dem italienischen Gesetz 231/01 ernannt, das mit der Überwachung und Aktualisierung des Inhalts des Kodex betraut ist. Dieses Überwachungsgremium besteht aus zwei unabhängigen Mitgliedern und einem internen Mitglied in der Person unseres Compliance-Beauftragten, die vom Esaote-Vorstand berufen werden.



MELDUNGEN: WIE MAN BEDENKEN MELDET

Whistleblowing: das Verfahren für die Verwaltung der Meldungen
Zusicherung des Schutzes vor Vergeltung
Die fünf Kernwerte von Esaote

Wir fördern Transparenz und Integrität. Immer.

Whistleblowing: das Verfahren für die Verwaltung der Meldungen

Für die Verwaltung der Meldungen hat Esaote das Verfahren für die Verwaltung der Whistleblowing-Meldungen ausgearbeitet und genehmigt, das integraler Bestandteil des internen Regelwerks der von der Gruppe verabschiedeten Antikorruptions-MSG ist, um den eigenen Mitarbeitern und allen Dritten, die direkt oder indirekt im Namen der Gesellschaft tätig sind, die Möglichkeit zu geben, Verstöße gegen Rechtsvorschriften zu melden, die dem öffentlichen Interesse oder der Integrität der Organisation schaden.

Esaote hat sich daher zum Ziel gesetzt, im Einklang mit der EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße melden, Grundsätze und Regeln sowie Rollen und Zuständigkeiten im Rahmen des Verfahrens für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen festzulegen.

Ausführliche Informationen über das Verfahren werden wie folgt zur Verfügung gestellt und können wie eingesehen werden:

- über das Portal „HRPortal“, verfügbar unter folgendem Link <https://hrportal.Esaote.com/HRPortal/>
- über das Unternehmens-Intranet „EPortal“, verfügbar unter folgendem Link <https://Esaotegroup.sharepoint.com/sites/Documentale/CorporateArea> (sezione Governance)
- über die Unternehmens-Website, im Abschnitt Corporate Governance, verfügbar unter folgendem Link <https://it-IT/corporate/corporate-governance/whistleblowing/>

Bei der Festlegung des Modells für die Verwaltung der Meldungen über Verstöße oder unrechtmäßiges Verhalten hat sich das Unternehmen für die Zuhilfenahme einer Plattform entschieden, um die Entgegennahme und die Verwaltung von Meldungen zu automatisieren und zu erleichtern. Die Plattform ist außerdem in der Lage, durch computergestützte Methoden und Datenverschlüsselungstechniken die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers, des Inhalts der Meldung und der zugehörigen Unterlagen zu gewährleisten.

Diese Plattform ist unter folgendem Link zu erreichen https://esaotewb_whistleblowing.keisdata.it

Zusicherung des Schutzes vor Vergeltung

Bei Esaote haben wir null Toleranz für Vergeltung gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben mögliches Fehlverhalten melden. Sie werden nicht bestraft, wenn Sie berechnigte Bedenken äußern oder in sonstiger Weise in gutem Glauben an Ethik-Untersuchungen mitwirken.

Eine Meldung „in gutem Glauben“ zu erstatten bedeutet, dass Sie von ihrer Wahrheit überzeugt sind und das Ethik- und Compliance- Programm nicht dazu missbrauchen, um Lügen zu verbreiten, anderen in unangemessener Weise Schaden zuzufügen oder zu Unrecht den Ruf einer anderen Person zu schädigen.

Vergeltung kann in vielerlei Formen auftreten wie z. B. dem Ausschluss von Menschen von Projekten, Belästigung, Mobbing oder sonstigen negativen Verhaltensweisen. Bei Esaote ist kein Platz für Vergeltung.

Wir betrachten Vergeltung als ein Fehlverhalten, dem mit Disziplinarmaßnahmen gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften begegnet wird. Wie alle anderen Verstöße gegen den Kodex nehmen wir auch die Berichte über Vergeltung ernst. Allen Berichten wird sorgfältig nachgegangen, und wenn sie sich als begründet erweisen, werden gegen die Schuldigen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung und/oder Beendigung des Vertragsverhältnisses ergriffen.

Die fünf Kernwerte von Esaote



Teamwork



Kundenorientierung



Engagement



Ergebnisse



Integrität

Unser Kodex dient dem Schutz der Interessen unserer Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner und Gemeinschaften. Wir stellen Medizinprodukte her, die direkten Einfluss auf das Leben von Patienten haben, und dies bringt eine besondere Verantwortung mit sich.

Wir müssen die Gesundheit der Öffentlichkeit bei allen unseren Tätigkeiten schützen und die Auswirkungen unserer Tätigkeiten im Auge haben. Um unsere langfristige Vision zu erreichen, der angesehenen Führer in unserer Branche zu sein, muss unsere Tätigkeit immer unseren 5 Kernwerten gerecht werden:

- Teamwork
- Engagement
- Integrität
- Ergebnisse
- Kundenorientierung

Zur Festigung unserer Kernwerte haben wir unseren Code an diesen ausgerichtet. Überlegen Sie sich, während Sie die einzelnen Abschnitte lesen, wie unser Handeln dazu beitragen kann, diese Werte in allem, was wir tun, zur Geltung zu bringen.



TEAMWORK

Sicherheit am Arbeitsplatz
Belästigung und Diskriminierung
Arbeiten mit Lieferanten
Soziale Medien

Wir glauben, dass das Gefühl der Sicherheit und des Respekts dabei hilft, dass wir alle besser arbeiten. Und genau auf diese Weise schützen wir unser größtes Kapital: unsere Ressourcen.

Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Kapital. Ausgangspunkt unserer Richtlinien ist, dass man am besten arbeitet, wenn man sich sicher und respektiert fühlt. Bei Esaote fördern wir Vielfalt, weil wir wissen, dass ein breites Spektrum an Fähigkeiten notwendig ist, damit Esaote gedeihen kann. In einem Team zu arbeiten bedeutet, dass jedes Teammitglied seine eigenen Ziele sowie die Ziele der Mitarbeiter zu erreichen versucht. Durch erfolgreiche Zusammenarbeit können wir Esaotes strategische Vision erreichen. Wenn wir als Team zusammenarbeiten, um Esaote erfolgreich zu machen, tun wir etwas für uns selbst, für einander, für unsere Kunden und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir sind der Meinung, dass alle Arbeits- und Umweltunfälle vermeidbar sind. Wir halten uns an unser strenges System von Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltverfahren bei der Verfolgung dieses Ziels. Ein sicherer Arbeitsplatz erhöht die Produktivität und reduziert Verluste. Indem Sie sich die notwendigen Fähigkeiten aneignen und alle Verfahren zur Vermeidung von Unfällen einhalten, verringern Sie die Verletzungsgefahr für sich selbst und Ihre Mitarbeiter.

Ob Sie im Büro arbeiten, in einer Produktionsanlage oder anderswo - Sie sind verantwortlich für die Sicherheit Ihrer Arbeitsumgebung. Führungskräfte sind außerdem dafür verantwortlich sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter Zugang zu allen relevanten

Handbüchern und Vorschriften haben, und wir alle sind dafür verantwortlich, diese Protokolle in die Tat umzusetzen und Gefahren zu melden, sobald sie erkennbar werden.

Gemäß unserer Verpflichtung zur Sicherheit beachten wir alle Esaote-Richtlinien und lokalen Beschränkungen bezüglich des Gebrauchs von Alkohol und kontrollierten Substanzen. Esaote verbietet illegale(n) Gebrauch, Kauf, Verkauf, Besitz und Weitergabe kontrollierter Substanzen auf dem Gelände von Esaote und bei der Durchführung von Arbeiten für Esaote. Um uns keinen Gefahren auszusetzen, dürfen wir bei unserer Arbeit nicht von irgendwelchen Substanzen beeinträchtigt werden.

Belästigung und Diskriminierung

Weil wir wissen, dass die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine unserer größten Stärken ist, engagieren wir uns für eine Kultur des gegenseitigen Respekts und eine Arbeitsumgebung, die frei ist von Diskriminierung und Belästigung. Bei Esaote treffen wir alle unsere Beschäftigungsentscheidungen gemäß den Grundsätzen der Chancengleichheit und ausschließlich nach Maßgabe der persönlichen Qualifikation für eine bestimmte Stelle. Wir rekrutieren, stellen ein, schulen, fördern, entwickeln und bezahlen Mitarbeiter in allen Stellenkategorien ohne Rücksicht auf Rasse, Religion, Alter, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Behinderung, Veteranenstatus oder eines anderen geschützten Status gemäß unseren Richtlinien. Da wir alle

Teamwork

Entscheidungen über die berufliche Entwicklung und die Kontinuität der Beschäftigung auf der Grundlage von Verdiensten treffen, können wir sicherstellen, dass die bestmöglichen Mitarbeiter bei Esaote arbeiten. Wir verbieten jegliche Form von Belästigung einschließlich Mobbing und sexueller Belästigung. Belästigung kann eine einschüchternde, feindselige oder beleidigende Arbeitsumgebung schaffen, die die individuelle Arbeitsleistung oder die Beschäftigungsmöglichkeiten unangemessen beeinträchtigen kann. Belästigung ist ein verbales oder körperliches Verhalten, das einen Menschen herabsetzt oder diesem gegenüber feindselig ist. Belästigungen können viele Formen annehmen, wie z. B.:

- Beschimpfungen
- Verwendung von Verunglimpfungen oder negativen Klischees

- Bedrohung, einschüchternde oder feindselige Handlungen
- Beleidigende Witze oder beleidigendes geschriebenes/ Bildmaterial
- Sexuelle Witze, Kommentare, Anspielungen oder Berührungen
- Obszöne Kommentare oder Gesten

Sexuelle Belästigung im Besonderen besteht in unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen und anderem verbalen oder körperlichen Verhalten als ausdrückliche oder stillschweigende Bedingung für die Beschäftigung einer Person oder als Grundlage für Personalentscheidungen. Sexuelle Belästigung kann nicht nur in Form körperlicher Handlungen, sondern auch von Worten und Gesten auftreten.

Eine klare ethische Vision

F: Robert baut Ultraschallscanner. Eines Tages bekommt er zufällig mit, wie einer seiner Vorgesetzten über seine Kollegin Sandra redet. „Wir müssen aufhören, Frauen wie Sandra in wichtige Projekte hereinzunehmen; sie kann nicht mit dem übrigen Team mithalten. Wir sollten einfach versuchen, sie loszuwerden!“ Robert ist schockiert, das zu hören. Er weiß, dass Sandra schon lange in der Firma ist und sehr gute Arbeit leistet. Was sollte Robert tun?

AN: Esaote sieht es als ihre Verpflichtung an, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder respektiert und geschätzt wird und nicht unter Belästigung und Diskriminierung zu leiden hat. Das Gespräch, dessen Zeuge Robert geworden ist, steht nicht im Einklang mit unseren Werten und kann zu schweren Problemen führen. Robert sollte den Vorfall einer Führungskraft melden oder, wenn ihm dies nicht angenehm ist, dies auf einem anderen Wege tun. Wer in gutem Glauben einen Vorfall im Zusammenhang mit Belästigung oder Diskriminierung meldet, wird gegen jegliche Vergeltung geschützt.

Arbeiten mit Lieferanten

Bei Esaote kaufen wir von unseren Lieferanten und Herstellern auf der Grundlage dessen, was das Beste für Esaote, unsere Kunden und unsere Gemeinschaften ist. Wir wägen den Preis gegenüber der Fähigkeit von Lieferanten ab, hochwertige Güter schnell und zuverlässig zu liefern. Wir

berücksichtigen auch die sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns und beschaffen unsere Güter und Dienstleistungen auf eine ethisch tragfähige Weise.

Das bedeutet, dass wir:

- von Lieferanten gemäß unseren Beschaffungsverfahren kaufen

- nur Geschäftspartner und Lieferanten auswählen, die unsere Werte und hohen ethischen Standards teilen
- Wert auf Vielfalt bei Lieferanten und Geschäftspartnern legen.

Bei Lieferanten und anderen Geschäftspartnern setzen wir bei unseren Entscheidungen auf Leistung (Preis, Qualität usw.) und nicht auf unangemessene Geschenke oder Unterhaltungsangebote. Wir müssen es ablehnen, von Lieferanten oder potenziellen Lieferanten etwas anzunehmen, was einen Wert darstellt, wenn dies zu einem Interessenkonflikt führen oder unsere geschäftlichen Entscheidungen ungebührlich beeinflussen könnte. Wir arbeiten nur mit Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen, die unsere Werte und hohen ethischen Standards teilen. Wir gehen niemals eine Partnerschaft mit anderen Unternehmen ein, die ethisches Fehlverhalten an den Tag legen, wie bspw. Menschenrechtsverletzungen, unsichere Arbeitsbedingungen, Bestechung und/oder Korruption. Da die Handlungen unserer Geschäftspartner und Lieferanten direkte Auswirkungen auf Esaote haben können, müssen wir sicher sein, mit den richtigen Unternehmen und Menschen zusammenzuarbeiten.

Soziale Medien

Die Nutzung sozialer Medien wie Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube usw. kann eine großartige Möglichkeit sein, mit unseren Kunden zusammenzuarbeiten und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, was Esaote tut. Die Esaote-Mitarbeiter sind unsere Botschafter, und wir ermuntern sie bei ihrem Engagement für die Kultur und die Aktivitäten von Esaote. Allerdings müssen wir bei der Nutzung sozialer Medien vorsichtig sein, da die Mitteilungen, die wir versenden, dauerhaft gespeichert bleiben und für ein weltweites Publikum sichtbar sind.

Nur bestimmte Mitarbeiter dürfen mit vorheriger schriftlicher Genehmigung direkt mit den Medien korrespondieren oder sprechen oder im Namen des Unternehmens über soziale Medien korrespondieren. Unsere strengen Richtlinien in Bezug auf Vertraulichkeit und Datenschutz verlangen, dass wir bei der Nutzung sozialer Medien besonders vorsichtig sind. Inhalte, die Sie auf Social-Media-Websites veröffentlichen, müssen Ihre eigene persönliche Meinung wiedergeben und nicht diejenige von Esaote. Veröffentlichen Sie niemals vertrauliche, private Informationen über das Unternehmen auf Message-Boards oder Social-Media-Websites. Weitere Informationen über unsere Richtlinien zu sozialen Medien finden Sie in der Esaote-Richtlinie über Kommunikation und soziale Medien.

Eine klare ethische Vision

F: Auf LinkedIn liest Stefan von einem Gerücht, dass Esaote ein neues Büro und eine neue Anlage bauen will. Stefan arbeitet in der Abteilung von Esaote, um die es geht, und er weiß, dass einige der Informationen nicht stimmen. Er möchte diese Fehlinformationen richtigstellen, aber einige der Pläne, zu denen er etwas sagen möchte, sind noch keine öffentlichen Informationen. Wenn er nicht seine Firmen-E-Mail oder seinen Firmencomputer verwendet, darf er dann die Gerüchte aus der Welt schaffen?

AN: Nein, das darf er nicht. Unsere vertraulichen Informationen sind eines unserer wertvollsten Güter. Auch wenn Stefan nicht seinen Firmencomputer oder Firmen-E-Mail-Adresse verwendet, darf er vertrauliche Informationen von Esaote nicht ohne vorherige Genehmigung weitergeben. Eine Bekanntgabe unserer eigentumsrechtlich geschützten Informationen kann Schäden für das Unternehmen, für unsere Kunden und für unsere Mitarbeiter verursachen. Die sozialen Medien können ein mächtiges Werkzeug sein, aber sie müssen verantwortungsvoll und im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien genutzt werden.

A photograph of three business professionals in a meeting. A man in a blue shirt is pointing at a whiteboard covered in colorful sticky notes. Two other people, a man and a woman, are looking at the board with interest. The scene is brightly lit, suggesting a modern office environment.

ENGAGEMENT

Kartell- und Wettbewerbsrecht
Verhinderung von Bestechung und Korruption
Geschenke und Unterhaltungsangebote
Interessenkonflikte
Nachhaltigkeit und Berichterstattung
Ziele und Instrumente

Wir handeln sozial verantwortlich, wobei wir die Gemeinschaften und Kunden, die wir bedienen, respektieren.

Wir sind stolz darauf, dass Esaote einen Ruf als sozial verantwortungsvolles Unternehmen hat, das sich stark für die Gemeinschaften, in denen wir leben, und die Kunden, die wir bedienen, engagiert. Wir sind stolz darauf, dass unser Erfolg auf einem Fundament ruht, das einen fairen und freien Markt für unsere Kunden und unsere Mitbewerber fördert. Wir sichern unseren zukünftigen Erfolg durch die Pflege dieser Beziehungen mit fortwährendem positivem, ethischem Handeln.

Kartell- und Wettbewerbsrecht

Wir arbeiten in voller Übereinstimmung mit allen Kartell- und Wettbewerbsgesetzen, was bedeutet, dass wir nur faire, legale und ethische Mittel einsetzen, um Kunden und Umsatz zu gewinnen und zu sichern. Es gibt viele Möglichkeiten, wie Unternehmen illegale Kartellaktivitäten zu entfalten versuchen, wie zum Beispiel:

- Preisabsprachen: eine illegale Praxis, bei der Wettbewerber vereinbaren, Preise künstlich hoch anzusetzen, um von den Kunden mehr Geld zu erhalten
- Marktaufteilung: wenn Wettbewerber vereinbaren, sich aus einem bestimmten Gebiet oder Marktsegment fernzuhalten, sodass Kunden gezwungen sind, ihren Bedarf bei einem bestimmten Unternehmen zu decken.

Wir treffen keine wettbewerbswidrigen Vereinbarungen und sprechen uns nicht mit Wettbewerbern in Kartellen ab, und deshalb unterlassen wir Preisabsprachen, die Aufteilung von Märkten und ähnliches Fehlverhalten. Kein kurzfristiger Gewinn ist es wert, dafür unseren langfristigen Erfolg zu opfern.

Bei allen unseren Kommunikationen mit Wettbewerbern vermeiden wir es mit großer Sorgfalt, auch nur den Anschein von unangemessenem Verhalten zu erwecken. Die Kommunikation mit Wettbewerbern kann ein Risiko darstellen und muss sehr sorgfältig dokumentiert werden. Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass Vereinbarungen nicht unbedingt schriftlich erfolgen müssen; auch mit dem gesprochenen Wort oder mit einem Zuzwinkern kann eine Vereinbarung zustande kommen. Daher sind wir bei all unserer Kommunikation immer vorsichtig und wägen ab, was wir direkt oder indirekt kommunizieren.

Eine klare ethische Vision

F: *Beatrix arbeitet im Vertrieb bei Esaote und nimmt an einer Jahres-Gesundheitskonferenz teil. Auf der Konferenz trifft Beatrix Fachleute der Medizintechnikbranche und potenzielle Kunden. Nach einer Sitzung kommt der Vizepräsident eines Konkurrenzunternehmens zu Beatrix und fragt sie, ob sie die Konferenz interessant findet. Dann wechselt er aber schnell das Thema und sagt: „Hören Sie, wir könnten doch sehr viel mehr Geld verdienen, wenn wir einander geschäftlich nicht in die Quere kämen. Wenn Sie in Land A nicht für ein Projekt bieten, werden wir uns aus Land B heraushalten. Denken Sie mal darüber nach.“ Was sollte Beatrix tun?*

AN: Beatrix muss das Gespräch sofort abbrechen und den unangenehmen Vorfall melden. Der Konkurrent versuchte eine Kartellabsprache, die Esaote, unseren Kunden, unserem Markt und den Gemeinschaften schaden würde, in denen wir tätig sind. Alle Kontakte mit Wettbewerbern können tendenziell problematisch sein, und wir müssen sehr darauf achten, was wir sagen oder andeuten. Jede Vereinbarung zur Festsetzung von Preisen, Aufteilung von Gebieten und sonstiges wettbewerbswidriges Verhalten ist verboten und hat schwerwiegende Folgen.

Verhinderung von Bestechung und Korruption

Wir müssen jeden Anschein einer Bestechung oder Korruption in unseren geschäftlichen Aktivitäten vermeiden. Wir halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften einschließlich des Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) in den USA, des britischen Bribery Act (UKBA) sowie des italienischen Gesetzes 231/01 und ähnlicher Gesetze in den Ländern ein, in denen wir tätig sind. Wir beachten diese Gesetze, weil wir höchsten ethischen Standards verpflichtet sind und keine Korruption in jeglicher Form dulden. Firmen und Einzelpersonen, die gegen solche Gesetze verstoßen, müssen mit schweren Strafen einschließlich Geldstrafen und sogar Haft rechnen - nicht zu reden von den schweren Schäden für ein Unternehmen und den Ruf einer Person.

Bestechung ist das Anbieten, Versprechen oder Gewähren von etwas, was einen Wert darstellt, gegenüber Beamten oder Privatpersonen, um einen unangemessenen Geschäftsvorteil zu erlangen. Bestechung kann in Form von Geldbeträgen, aber auch in Form von nicht-monetären oder immateriellen Dingen wie Geschenken, Unterhaltungsangeboten, Verträgen oder Gefälligkeiten geschehen. Manchmal wird der Zweck von Bestechung durch Einschaltung eines Vermittlers oder dadurch verschleiert, dass man von einem Geschenk oder einer Spende spricht. Dabei spielt es keine Rolle, ob ein Beamter oder eine private Einrichtung bestochen wird; beides verstößt gegen das Gesetz, unsere Werte und diesen Kodex.

Weil Bestechung sowohl direkt als auch indirekt, auf vielen verschiedenen Wegen und in vielerlei Manövern angeboten werden kann, kann sie manchmal schwer zu erkennen sein. Lassen Sie sich immer beraten, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein bestimmtes Ansinnen eine Bestechung darstellt.

Wenn Sie bei etwas das Gefühl haben, dass es nicht in Ordnung ist, tun es nicht. „Beamte“ können Regierungsbeamte, Leiter von Ministerien, politische Vertreter und Kandidaten, Zollbeamte und in Staatsbetrieben Tätige sein. Da die Definition von „Beamten“ sehr weit gefasst ist, kann es schwierig sein, sie zu erkennen. Fragen Sie daher immer nach und lassen Sie sich beraten, wenn Sie glauben, dass Sie mit einem Beamten zu tun haben.

Wir müssen auch auf alle Interaktionen mit politisch exponierten Personen achten. Dies sind Personen, denen das Recht eingeräumt wurde, in prominenter amtlicher Funktion tätig zu sein. Dies kann auch nahe Verwandte, Bekannte oder Freunde der politisch exponierten Person umfassen. Da diese Personen großen Einfluss auf das öffentliche Beschaffungswesen und die Gesetzgebung haben können, die Esaote betreffen könnte, müssen wir besonders darauf achten, jegliche Handlungen zu unterlassen, die als Korruption angesehen werden könnten.

Bei unseren Bemühungen, Bestechung zu vermeiden, müssen wir besonders vorsichtig sein in Bezug auf „Gefälligkeitszahlungen“ oder „Schmiergeldzahlungen“, d. h. Zahlungen an untergeordnete Beamte, die dem Zweck dienen, eine routinemäßige Amtshandlung zu beschleunigen oder zu sichern (zum Beispiel Erlangung von Genehmigungen, Lizenzen, Arbeitsaufträgen, Visa usw.). Wir leisten in keinem Fall „Gefälligkeits- oder Schmiergeldzahlungen“.

Alle Aufforderungen zur Zahlung von „Schmiergeld oder Bestechungsgeldern“ müssen gemeldet werden, auch wenn kein Geld fließt. Weitere ausführliche Informationen finden Sie im Antikorruptionsprogramm von Esaote mit dem Namen MSG Anticorruption (Management System Guidelines).

Eine klare ethische Vision

F: *Andreas, ein Mitarbeiter von Esaote, arbeitet an der Logistik für die Lieferung von einem Dutzend MRT-Systemen von Esaote in ein neues Land. Im Eingangshafen erklärt ein Beamter, dass Andreas eine spezielle Bearbeitungs- und Verwaltungsgebühr in bar bezahlen müsse, bevor die Geräte in das Land gelangen könnten. Andreas kann im amtlichen Gebührenverzeichnis nichts über eine solche Gebühr finden, und der Beamte fordert sehr aggressiv das Geld. Was sollte Andreas tun?*

AN: Die Bezahlung dieser „Gebühr“ wäre höchstwahrscheinlich Bestechung. Es ist verdächtig, weil es keine offiziellen Dokumente über die Gebühr gibt und zudem eine Barzahlung verlangt wird. Andreas sollte nicht nachgeben und dem Beamten tatsächlich das Geld geben. Andreas sollte den Vorfall seinem Vorgesetzten melden. Esaote wird eine Möglichkeit finden, die MRT-Systeme legal in das Land zu bringen, ohne in Bestechung verwickelt zu werden.

Es ist auch wichtig zu wissen, dass Handlungen unserer Lieferanten, Vertrieber, Vertriebsagenten, Vermittler und anderer Auswirkungen auf Esaote haben können. Wenn sich einer unserer Geschäftspartner ein Fehlverhalten zuschulden kommen lässt, kann Esaote für diese Handlungen verantwortlich gemacht werden, wenn der Partner in unserem Auftrag handelte. Daher ist es wichtig, diesen Partnern unsere Normen und Werte zu kommunizieren und sicherzustellen, dass die Partner in Übereinstimmung mit dem Kodex handeln.

Geschenke und Unterhaltungsangebote

Wir sind stolz darauf, langfristige Beziehungen mit unseren Kunden aufzubauen. Ein gemeinsames Essen oder ein Zeichen der Wertschätzung kann zu einer positiven Geschäftsbeziehung beitragen. Während es in Ordnung ist, bestimmte Formen von Geschenken und Unterhaltung zu gewähren oder anzunehmen, steht dies nicht immer im Einklang mit den detaillierten Beschränkungen, die durch unsere Richtlinien und das Gesetz vorgegeben sind. Manche Geschenke und Unterhaltungsangebote sind unter keinen Umständen akzeptabel. Wir müssen sicherstellen, dass alle Geschenke und

Einladungen, die wir gewähren oder annehmen, angemessen sind und keinen Interessenkonflikt auslösen.

Nachfolgend nur einige Beispiele für angemessene Geschenke und Unterhaltungsangebote:

- Bestimmte kleine Geschenke oder Zeichen der Wertschätzung oder Dankbarkeit wie Geschenkkörbe, nicht aufwändige Essen oder Werbeartikel wie Becher, Kugelschreiber oder Kappen mit dem Unternehmens-Logo.
- Bei Geschenken, Mahlzeiten und Unterhaltungsangeboten an Beamte liegt der Fall oft ganz anders als bei solchen an private, gewerbliche Unternehmen. Mitarbeiter sollten vorher eine Genehmigung einholen, bevor sie einem Beamten ein Geschenk, ein Essen oder ein Unterhaltungsangebot gewähren.

Nachfolgend nur einige Beispiele für verbotene Geschenke und Unterhaltungsangebote:

- Bargeld oder Bargeld gleichwertige Geschenke (wie Geschenkgutscheine oder Reisegutscheine) sind nicht erlaubt. Unterhaltungsangebote und Essen müssen angemessen sein und gutem Geschmack und den lokalen Gewohnheiten entsprechen.

- Aufwändige, teure und häufige Geschenke, Essen und Unterhaltungsangebote sind in keinem Fall erlaubt.
 - Es gibt bestimmte feste Betragsgrenzen für die jeweilige Region, was gegeben und akzeptiert werden darf, aber man sollte immer nach gesundem Urteilsvermögen handeln.
 - Esaote-Mitarbeitern ist es nicht erlaubt, Geschenke, Essen oder Unterhaltungsangebote im Austausch gegen unkorrekte Geschäftsvorteile direkt oder indirekt anzunehmen, zu gewähren oder zu versprechen.
- Weitere ausführliche Informationen finden Sie im Antikorruptionsprogramm von Esaote mit dem Namen MSG Anticorruption (Management System Guidelines).

Eine klare ethische Vision

F: *Ein großes Projekt steht vor dem Abschluss, und Lisa hat mit einem der wichtigsten Lieferanten von Esaote sehr eng zusammengearbeitet, um es rechtzeitig und im Rahmen des Budgets abzuschließen. Als Dankesgeschenk am Ende des Projekts hat der Lieferant angeboten, Lisa und ihre Familie zu einer Reise zur WM mitzunehmen. Lisa ist ein großer Fußballfan und würde das gerne annehmen. Darf sie das?*

AN: Nein. Das Angebot einer Reise zur WM ist zu großzügig und könnte Esaote und Lisa Probleme verursachen. Es ist wichtig, dass alle unsere Einstellungs- und Beschaffungsentscheidungen auf der Grundlage dessen ruhen, was für das Unternehmen am besten ist, d. h. auf der Grundlage von Faktoren wie Wert, Zuverlässigkeit und Qualität. Wenn wir großzügige Geschenke und Unterhaltungsangebote annehmen, gefährden wir unsere Integrität und schaffen einen Interessenkonflikt. Lisa sollte das Angebot höflich ablehnen, den Vorfall melden und den Lieferanten auf die Richtlinien von Esaote bezüglich Geschenken und Unterhaltungsangeboten hinweisen.

Eine klare ethische Vision

F: *Luise und Karl sind in den Firmenräumen von Esaote im Gespräch mit einem Kunden. Der Kunde ist neu und arbeitet für ein privates, nicht-staatliches Unternehmen. Sie schlagen vor, mit dem Kunden in das Restaurant ihres Hotels zu gehen, um dort über das laufende Projekt zu sprechen und eine engere Beziehung mit dem Kunden aufzubauen. Dürfen Luise und Karl das Essen des Kunden bezahlen?*

AN: Ja, solange das Essen angemessen ist und nicht den Anschein von Unangemessenheit hat. Es ist völlig akzeptable und normale Geschäftspraxis, bei einem gemeinsamen Essen über Projekte zu sprechen und eine gute Beziehung aufzubauen. Wir wissen, dass Essen eine gute Gelegenheit sind, Geschäftspartner kennenzulernen, und unser Kodex dient nicht dem Zweck, uns von angemessenem geschäftlichem Verhalten abzuhalten. Luise und Karl sollten allerdings die Kosten ordnungsgemäß nachweisen. Man sollte nie vergessen, dass bei Geschenken ein hohes Risiko besteht und ethische Fragen berührt werden können. Beachten Sie daher die detaillierten Regelungen im MSG Anticorruption.

Interessenkonflikte

Als Mitarbeiter von Esaote müssen wir stets die Interessen des Unternehmens über unsere eigenen persönlichen Interessen stellen. Ein „Interessenkonflikt“ kann auftreten, wenn eine Handlung eines Mitarbeiters oder dessen Beteiligung an einer externen Organisation den Interessen der Gesellschaft zuwiderlaufen kann (oder auch nur den Anschein erwecken kann, dass dies der Fall sein könnte).

Viele mögliche Situationen können zu Interessenkonflikten führen. Nachfolgend nur einige wenige Beispiele:

- eine finanzielle Beteiligung an einem unserer Kunden oder Geschäftspartner

- Einstellung von Familienangehörigen oder engen Freunden
- Annahme von Geschenken oder Unterhaltungsangeboten von Händlern im Gegenzug gegen einen unfairen geschäftlichen Vorteil
- ein weiteres Beschäftigungsverhältnis außerhalb von Esaote.

Wir müssen alle Situationen vermeiden, die unsere Fähigkeit beeinträchtigen könnten, ein unparteiisches Urteil bei der Arbeit zu fällen, oder die in sonstiger Weise den Interessen von Esaote zuwiderlaufen könnten. Potenzielle Konflikte müssen bei erster Gelegenheit der Geschäftsleitung gemeldet werden.

Ausführlichere Informationen finden Sie in den „Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten“.

Eine klare ethische Vision

F: Daniel arbeitet in der Forschung und Entwicklung und ist immer bemüht, neue und spannende Innovationen für Esaote-Produkte zu finden. Er hört, dass einer unserer wichtigsten Wettbewerber angeblich kurz vor einem Durchbruch steht, der die Branche revolutionieren könnte. Er nimmt an, dass es sich sehr lohnen könnte, Aktien des Wettbewerbers zu kaufen. Wäre das in Ordnung?

AN: Nein. Daniels Investition in den Wettbewerber könnte einen Interessenkonflikt auslösen. Auch wenn Daniel Esaote mit seiner Investition keinen Schaden zufügen möchte, könnte ihn dies doch daran hindern, seine Arbeit in bestmöglicher Weise auszuführen. Von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen, dürfen wir nicht in Unternehmen investieren, die mit Esaote konkurrieren.

Nachhaltigkeit und Berichterstattung

Wir haben uns zu einer Unternehmensführung im Zeichen der Nachhaltigkeit verpflichtet, in der Überzeugung, dass der Ansporn, jeden Tag neue Herausforderungen anzunehmen, uns alle zu einer ständigen Weiterentwicklung führt und uns zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Es handelt sich um einen mittel- bis langfristigen Prozess, der die Übernahme von Verantwortung

mit sich bringt, der wir uns bewusst sind. Aus diesem Grund haben wir uns zu einem weiteren Schritt entschlossen, indem wir der UN-Initiative Global Compact beigetreten sind und das Manifest „Unternehmen für die Personen und die Gesellschaft“ unterzeichnet haben. Diese Erklärung leitet uns auf dem Weg zu einem inklusiven und nachhaltigen Wirtschaftsmodell, das im Einklang mit den Zehn Grundsätzen und den ihnen zugrunde liegenden globalen Zielen steht. Wir verpflichten uns, die genannten sozialen und ökologischen Standards

durch konkrete Initiativen umzusetzen und zu fördern und die Achtung der Menschenrechte, der Arbeitnehmerrechte, des Umweltschutzes und des Korruptionsverbots zu einem wesentlichen Bestandteil unserer Aktivitäten zu machen. Wir wollen die Transparenz zu einem Schlüsselement bei der Gestaltung unserer effektiven Stakeholder-Beziehungen, Investitionsentscheidungen und anderen Marktbeziehungen machen. Im Einklang mit unserer laufenden Transformationsstrategie für Innovationen wollen wir unseren Beitrag durch ESG-Metriken in den Bereichen, die für uns am wichtigsten sind, effektiv und messbar machen.

Wir haben unsere wichtigsten Stakeholder-Kategorien identifiziert und halten den ständigen Dialog und den Austausch mit ihnen für grundlegend wichtig, weshalb wir uns bemühen, unsere Kommunikation so transparent wie möglich zu gestalten.

Ziele und Instrumente

Esaote ist dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten und hat damit seine Bereitschaft bekräftigt, sich für die Schaffung eines inklusiven und nachhaltigen Modells im Einklang mit den Zielen der UN-Agenda 2030 einzusetzen.

Wir sind davon überzeugt, dass es bei der Ausführung der beruflichen Tätigkeit nicht nur um den wirtschaftlichen Bereich geht, sondern dass sie ein Faktor der sozialen Förderung und der Verbesserung der Lebensqualität ist. Deshalb haben wir zusätzlich zu den verschiedenen Programmen, die dem Wohlergehen unserer Mitarbeiter gewidmet sind, einen anspruchsvollen Weg eingeschlagen, um Maßnahmen zum Schutz der Gleichstellung der Geschlechter, der Achtung der Vielfalt und der

Inklusion zu formalisieren und zu entwickeln: im Jahr 2023 erhielten die Muttergesellschaft Esaote S.p.A. und ihre Tochtergesellschaft Ebit S.r.l. die Zertifizierung Uni PDR 125-2022 hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter.

Darüber hinaus haben wir einen strategischen Nachhaltigkeitsplan aufgestellt, der es uns ermöglicht hat, die Bereiche zu ermitteln, in denen unsere Organisation ihre Nachhaltigkeitsleistung verbessern kann, und Initiativen zu bestimmen und deren Wirksamkeit zu überwachen. Ziel von Esaote ist es außerdem, in der gesamten Wertschöpfungskette zu agieren und dabei sowohl alle Mitarbeiter der Gruppe auf globaler Ebene als auch die Geschäfts- und Technologiepartner einzubeziehen.

Aus diesem Grund haben wir uns weiterhin intensiv um die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter bemüht, angefangen bei der Muttergesellschaft, mit dem Ziel, eine echte Kultur der Nachhaltigkeit zu schaffen, und diese dann mit gezielten und spezifischen Initiativen auch auf unsere externen Stakeholder auszuweiten.

Die Intensität dieses Weges, an dem alle Gruppenfunktionen beteiligt sind, brachte auch organisatorische Veränderungen mit sich, die darauf abzielen, unsere Führungsstruktur zu stärken: die Einrichtung des Ausschusses für Nachhaltigkeit, Gleichstellung und D&I und die dazugehörige Charta, die die Ernennung, die Arbeitsweise und die Aufgaben dieses Ausschusses regelt, dessen Handlungsrahmen sich auf alle Unternehmen der Esaote-Gruppe erstreckt, sowie die Ernennung eines Chief Sustainability Officer und eines Verantwortlichen für die Gleichstellung der Geschlechter.



INTEGRITÄT

Vertraulichkeit und Datenschutz
Insidergeschäfte
Schutz von Mitarbeiterdaten
Respektierung von geistigem Eigentum
Spenden an politische und Wohltätigkeitsorganisationen
Zusammenarbeit mit in den Gesundheitsberufen Tätigen

Wir handeln mit Integrität und Ehrlichkeit, wobei wir anstreben, jederzeit das Richtige zu tun, auch wenn die Entscheidung nicht einfach ist oder zusätzliche Anstrengungen erfordert.

Integrität bedeutet, jederzeit das Richtige zu tun, auch dann, wenn die richtige Entscheidung vielleicht nicht ohne Weiteres erkennbar oder erreichbar ist. Wir üben Integrität gegenüber unseren Kunden, Lieferanten, Gemeinschaften, gegenüber einander und gegenüber unseren Interessengruppen.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Wir müssen die eigentumsrechtlich geschützten Informationen von Esaote sowie die eigentumsrechtlich geschützten Informationen unserer Kunden, Geschäftspartner und anderer Dritter schützen. Dies sind nicht-öffentliche Informationen oder Kenntnisse über die Geschäftstätigkeit von Esaote, die für unseren Erfolg und unsere Rentabilität entscheidend sind. Eigentumsrechtlich geschützte Informationen können die folgenden sein:

- Geschäftspläne und -strategien
- Finanzielle Informationen
- Informationen über Mitarbeiterdaten, Kunden oder Händler
- Marketing- und Vertriebspläne
- Patentanmeldungen
- Prozesse und technisches Know-how
- Geschäftsgeheimnisse.

Falls Sie Anfragen von externen Parteien wie den Medien, Finanzanalysten, Investoren oder staatlichen Regulierungsbehörden erhalten, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten. Nur

ein bestimmter Personenkreis ist berechtigt, sich im Namen von Esaote zu äußern.

Insidergeschäfte

Gelegentlich erhält man bei seiner Tätigkeit für Esaote Zugang zu wesentlichen nicht-öffentlichen oder „Insider“-Informationen über Esaote, unsere Geschäftspartner und Kunden, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind. Es widerspricht den Unternehmensrichtlinien sowie den Gesetzen vieler Länder, Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen, während man im Besitz solcher Insider-Informationen über Esaote oder einen beliebigen unserer Geschäftspartner ist.

Schutz von Mitarbeiterdaten

Wir behandeln die personenbezogenen Daten unserer Kolleginnen und Kollegen mit Sorgfalt und ergreifen aktive Maßnahmen, um deren Schutz zu gewährleisten. Personenbezogene Daten von Mitarbeitern sind amtliche Identifikationsnummern, Geburtsdaten und finanzielle, medizinische, Gehalts- und Kontaktinformationen. Wir erlauben in keinem Fall einen unbefugten Zugriff auf solche personenbezogenen Daten. Wir schützen personenbezogene Informationen über unsere Kolleginnen und Kollegen, aber bedenken Sie bitte auch, dass nicht alles, was Sie bei Esaote tun, privater Natur ist. Wenn Mitarbeiter Systeme des Unternehmens nutzen (Computer, E-Mail, Instant Messaging usw.), sollten sie nicht davon ausgehen,

dass dies in die Privatsphäre gehört. Esaote behält sich das Recht vor, unter voller Einhaltung der örtlichen Gesetze die Nutzung von Unternehmenssystemen zu überwachen und auf Daten auf firmeneigenen Computern und anderen Geräten zuzugreifen.

Respektierung von geistigem Eigentum

Wir nutzen stets rechtliche, ethische Mittel, um Informationen über Wettbewerber, Kunden und Geschäftspartner zu erhalten. Wir respektieren die Vertraulichkeit aller Formen von geistigem Eigentum und Eigentumsinformationen einschließlich urheberrechtlich geschützter und patentierter Materialien und Erfindungen, Finanzdaten, Geschäftsgeheimnisse, Software, Know-how und Strategien für Vertrieb und Marketing.

Wir müssen immer ehrlich und offen sein, wenn wir etwas über andere in Erfahrung bringen wollen, und dürfen nie unsere Identität verheimlichen oder Halbwahrheiten über die Natur unserer Absichten anbieten.

Umgekehrt erwarten wir auch, dass andere unsere eigentumsrechtlich geschützten und vertraulichen Informationen respektieren. Die Nutzung von eigentumsrechtlich geschützten Informationen von Esaote wird sehr ernst genommen, wozu unter anderem die Nutzung unserer Patente, Logos, Warenzeichen und allen anderen geistigen Eigentums gehört. Wenn Sie Kenntnis von einer unbefugten Nutzung unseres geistigen Eigentums erhalten, informieren Sie bitte Ihren Vorgesetzten.

Weitere Informationen über die Achtung von geistigem Eigentum finden Sie in unseren „Regeln für die Verwendung der Marken und urheberrechtlich geschützten Materialien von Esaote“ und den einschlägigen Richtlinien.

Spenden an politische und Wohltätigkeitsorganisationen

Während wir als Einzelne durchaus zu politischem Engagement aufgerufen sind, darf auch nicht vergessen werden, dass dies immer eine persönliche Angelegenheit ist. Da Ihr politisches und karitatives Engagement Ihre Privatsache ist, wird Esaote auf Mitarbeiter keinen Druck ausüben, sich für eine bestimmte politische oder gemeinnützige Sache einzusetzen.

Esaote spendet gelegentlich an vertrauenswürdige überparteiliche und nicht-staatliche gemeinnützige Organisationen. Diese Spenden erfolgen gemäß unseren Genehmigungssystemen.

Zeit, Geld, Ressourcen oder Einrichtungen von Esaote dürfen nur mit vorheriger Genehmigung für politische Aktivitäten oder Spenden genutzt werden. Spenden, die Sie selbst leisten, dürfen nicht in einem Zusammenhang mit Ihrer Arbeit bei Esaote stehen.

Zusammenarbeit mit in den Gesundheitsberufen Tätigen

Bei allen Interaktionen mit Angehörigen der Gesundheitsberufe müssen genaue und ausgewogene Informationen erteilt werden. Zur Verfügung gestellte Produktinformationen müssen im Einklang mit den bereits genehmigten Materialien für die Bewerbung unsere Produkte stehen. Oft sind Angehörige der Gesundheitsberufe Beamte, wenn sie in staatlichen Krankenhäusern, an Universitäten oder in staatlich finanzierten Einrichtungen des Gesundheitswesens arbeiten. Daher müssen wir bei allen Interaktionen gemäß unseren Richtlinien und unserem Kodex handeln.

Wir unterliegen besonderen Gesetzen, die für Geschäfte mit Angehörigen der Gesundheitsberufe oder die Kommunikation mit diesen gelten. Diese Gesetze verbieten es, etwas zu geben oder anzubieten, was einen Wert darstellt, um Beschaffungsentscheidungen in unzulässiger Weise zu beeinflussen. Darüber hinaus verbieten es diese Gesetze, im Rahmen staatlich geförderter Gesundheitsprogramme falsche Behauptungen und Aussagen zu machen. Erlaubt sind Zahlungen an Angehörige der Gesundheitsberufe für Dienste in gutem Glauben wie genehmigte Vortragsprogramme und Beratungszeit.

Auch wenn es viele Regeln für den Umgang mit Angehörigen der Gesundheitsberufe gibt, dürfen wir auch keine Scheu vor legitimen ethischen und verantwortungsbewussten Geschäften haben. Wenn es zum Beispiel nach den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften zulässig ist, können wir Produktvorführungen, angemessenes Essen und Erfrischungen und Schulungsmaterialien für unsere Produkte und einige Werbeatikeln von geringem Wert wie einen Kugelschreiber, einen Kalender oder einen Notizblock anbieten. Arbeiten mit Beamten und Vertretern des Gesundheitswesens kann sehr komplex sein, aber solange wir in unserem Umgang

fair und korrekt sind und nachfragen, wenn wir nicht sicher sind, was die richtige Vorgehensweise ist, können wir die meisten schwierigen Situationen umgehen.

Dies ist ein komplexes Rechtsgebiet, bei dem viele Details beachtet werden müssen, weshalb diejenigen, die mit Angehörigen der Gesundheitsberufe zu tun haben, eine spezielle Schulung für die Einhaltung der Richtlinien erhalten. Schulungen und Richtlinien bieten eine gute Informationsgrundlage, auf der man aufbauen kann, aber sie können nicht alle Situationen abdecken, die eintreten können. Wenn Sie sich unsicher sind, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, bevor Sie handeln.

Esaote hält strikt die in der Branche weithin akzeptierten bewährten Verfahren ein, die unserem ethischen Handeln in der Gesundheitsbranche zugute kommen. Wir sind stolz darauf, unserem gesamten geschäftlichen Tun die AdvaMed- und Eucomed-Standards zugrunde zu legen. Die Verpflichtung auf diese Standards zeigt unser Engagement für hohe ethische Standards, wo auch immer wir tätig sind. Weitere Informationen finden Sie in den „Richtlinien für den Umgang mit den Angehörigen der Gesundheitsberufe“.

Eine klare ethische Vision

F: *Ich möchte unser Unternehmen in möglichst gutem Licht erscheinen lassen, wenn ich mit Angehörigen der Gesundheitsberufe spreche. Ich weiß schon, dass Lügen nicht in Ordnung sind, aber wie ist es, wenn ich nicht ausdrücklich auf alle möglichen Nachteile unserer Produkte hinweise? Diese Informationen findet man ja auch anderswo, und ich möchte sie lieber nicht erwähnen. Müssen wir alle genehmigten Informationen in Bezug auf das Produkt erläutern, oder können wir uns auf die Vorteile konzentrieren?*

AN: Ausgangspunkt für unsere Gespräche über unsere Produkte muss sein, dass wir bezüglich der Vorzüge und Beschränkungen ehrlich und transparent sind. Im Laufe mehrerer Gesprächsrunden müssen alle Aspekte des Produkts, einschließlich möglicher Nachteile, offen gelegt werden. Wir möchten, dass jeder unsere Produkte vor, während und nach einem Kauf genau verstanden hat.

A woman with blonde hair and glasses is smiling and clapping her hands. She is wearing a black top and light-colored pants. The background is a blurred indoor setting with large windows.

ERGEBNISSE

Genauigkeit der Aufzeichnungen
Umgang mit Aktionären

Wir schützen unsere Verfahren, indem wir alle Aktivitäten mit größter Genauigkeit und Transparenz dokumentieren, um jeden Tag effizienter und zuverlässiger zu werden.

Ehrliche, genaue, tatsächentreue und gründliche Aufzeichnungen sind für den Erfolg unseres Tagesgeschäfts von wesentlicher Bedeutung. Unsere detaillierten Richtlinien und Verfahren optimieren unsere Effizienz und helfen uns, unseren Ruf als ethisches und zuverlässiges Unternehmen zu festigen, auf das sich die Kunden zu Recht verlassen können.

Genauigkeit der Aufzeichnungen

Alle Aufzeichnungen in den Büchern, Unterlagen und Konten von Esaote müssen unsere Geschäftstransaktionen vollständig, genau und fair widerspiegeln. Es ist in keinem Fall akzeptabel, falsche oder irreführende Einträge anzulegen oder auf sonstige Weise die Wahrheit vor Esaotes Führungskräften, Wirtschaftsprüfern oder Aufsichtsbehörden zu verbergen. Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten und -richtlinien können

schwerwiegendere rechtliche und finanzielle Probleme für Esaote verursachen, und dem Verletzer drohen Strafverfolgung und Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung.

Wir müssen Transparenz in allen unseren geschäftlichen Transaktionen haben. Das bedeutet, dass wir unsere Prozesse, Verfahren und Anforderungen so einhalten, wie dies in unseren Richtlinien festgelegt ist. Die Integrität unserer internen Kontrollsysteme bedeutet, dass wir unsere Aufzeichnungen, Handlungen und Entscheidungen in einer solchen Weise verwalten müssen, dass sie bei Bedarf nachverfolgt und überprüft werden können. Weil wir für unsere Handlungen verantwortlich sind, halten wir unsere Richtlinien ein und vermeiden verstecktes Fehlverhalten.

Alle Aufzeichnungen, d. h. Papier- und elektronische Dokumente, müssen in angemessener Weise geführt werden. Oft werden Dokumente Monate oder sogar Jahre, nachdem sie erstellt wurden, benötigt. Auf keinen Fall dürfen Dokumente vernichtet werden, für die eine gesetzliche Aufbewahrungspflicht gilt.

Eine klare ethische Vision

F: *Nach einer langen Geschäftsreise schickt der Marketing-Manager Martin seine Spesenabrechnung an Viktoria, seine Chefin. Viktoria geht die Kosten durch und findet einen eigenartigen Posten mit dem Titel „Sonstige Marketingkosten“ in Höhe von 500 EUR. Da für diesen Posten keine Belege vorhanden sind, erbittet Viktoria genauere Auskünfte von Martin. Martin will erst nicht mit der Sprache heraus, erklärt aber schließlich, dass es Probleme während seiner Reise gegeben habe, dass er einige Mahlzeiten und andere Ausgaben in bar habe bezahlen müssen und er die Quittungen verloren habe. Martin versichert Viktoria aber, dass die Kosten korrekt seien. Was sollte Viktoria tun?*

AN: Viktoria muss sich hier genauer erkundigen, bevor Sie die Erstattung genehmigt, da Spesenbetrug oder ein sonstiges Fehlverhalten vorliegen könnte. Der Fall ist sehr verdächtig. Martin hätte eine Barzahlung vermeiden müssen, und auf alle Fälle hätte er die Quittungen für seine Ausgaben aufbewahren müssen. Natürlich können Belege einmal verloren gehen, aber man sollte nicht versuchen, das zu verbergen, indem man die wahre Natur der Ausgaben verheimlicht. Alle Aufzeichnungen, von Jahresberichten bis hin zur Abrechnung persönlicher Aufwendungen, müssen richtig und vollständig sein.

Eine klare ethische Vision

F: *Das Jahresende naht und Vanessa, eine Handelsvertreterin, hat ihre Jahres-Verkaufsquote bereits erreicht. Sie hat einen Großauftrag vorliegen, der noch vor dem Ende des letzten Quartals unterzeichnet und fertig sein sollte. Vanessa ist klar, dass sie den unterzeichneten Vertrag, wenn sie ihn noch ein paar Wochen zurückhält, für das nächste Jahr verbuchen und damit schon einmal mit einem sehr guten Polster für die Quote in das neue Jahr gehen könnte. Darf Vanessa die Vorlage des Vertrags hinausschieben?*

AN: Nein, alle Geschäftsvorfälle müssen genau zu dem Zeitpunkt erfasst werden, zu dem sie tatsächlich eingetreten sind. Was sich Vanessa hier überlegt, verstößt gegen unseren Kodex und wird zu ungenauen Aufzeichnungen führen. Alle Entscheidungen, die wir treffen, müssen auf Tatsachen beruhen, und dafür zu sorgen, dass wir unsere geschäftlichen Transaktionen genau aufzeichnen, ist von grundlegender Bedeutung für unseren Erfolg.

Umgang mit Aktionären

Unsere Aktionäre glauben an die Arbeit, die wir tun, und unterstützen unser Handeln auf vielerlei Weise. Da unsere Investoren großes Vertrauen in Esaote setzen, müssen wir ihren Erwartungen gerecht werden und in allen unseren Aktionen vertrauenswürdig sein. Wir haben eine Verpflichtung, die Interessen unserer Aktionäre zu schützen und eine solide Rendite auf ihre Investitionen zu bieten.

Alle Informationen, die wir Aktionären in Geschäfts- und Quartalsberichten, Marketingmaterialien, Präsentationen, Meetings, Anrufen usw. zur Verfügung stellen, müssen genau, wahrheitsgemäß und fristgerecht sein. Wir präsentieren niemals Falschinformationen oder Übertreibungen in unseren Materialien einschließlich Finanzberichten, Prognosen und Produktentwicklungen. Wenn Sie von einem Aktionär bezüglich Informationen kontaktiert werden, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten wenden, um sicherzustellen, dass die Anfrage rechtzeitig und professionell behandelt wird.



KUNDENORIENTIERUNG

Faire Vertriebs- und Marketingpraktiken
Produktqualität
Umweltauswirkungen und Wohlbefinden
Eine erweiterte Verantwortung

Wir halten strenge Produktions- und Qualitätskontrollstandards ein, um die höchste Qualität von Materialien und Produkten zu gewährleisten und alle Compliance-Anforderungen zu erfüllen.

Unsere Kunden halten uns im Geschäft, und wir müssen in allen unseren Operationen auf sie fokussiert sein. Durch die Fokussierung auf Kunden in allem, was wir tun, zeigen wir, dass wir ihre Geschäftstätigkeit respektieren und stellen sicher, dass sie weiterhin mit Esaote Geschäfte machen.

Faire Vertriebs- und Marketingpraktiken

Unsere Vertriebs- und Marketingaktivitäten müssen genau, fair und ausgewogen sein. Wir dürfen keine Informationen über Produkte diskutieren, die noch nicht bewiesen sind, oder Informationen herausgeben, die nicht im Einklang mit genehmigten Marketingmaterialien stehen.

Bei Verkaufsgesprächen und Marketing-Events setzen wir auf die Vorzüge unserer Produkte, um zu Geschäftsabschlüssen zu kommen, und nicht auf Halbwahrheiten oder Ungenauigkeiten. Wir fertigen und verkaufen Produkte höchster Qualität und sind für unseren Erfolg nicht auf unlautere Vertriebs- oder Marketingtaktiken angewiesen.

Produktqualität

Wir halten strenge Produktions- und Qualitätskontrollstandards ein, um zu gewährleisten, dass die Materialien, die wir verwenden, und die Produkte, die wir erzeugen, alle geltenden gesetzlichen und aufsichtsbehördlichen Vorschriften erfüllen. Unsere Produkte stammen aus ethischen Quellen - wir verwenden keine „Konfliktminerale“ oder sonstigen Materialien, die unter Verwendung unethischer Mittel erlangt worden sein könnten. Wir testen unsere Produkte in einer Weise, die die Umwelt respektiert, und in Übereinstimmung mit allen wissenschaftlichen, medizinischen und ethischen Standards.

Eine klare ethische Vision

F: *Friederike stellt eine Lieferung von Ultraschallgeräten für einen neuen Kunden zusammen, als sie sieht, wie eines der neuen Geräte von einem Gabelstapler herunterfällt und auf den harten Betonboden prallt. Die Verpackung ist beschädigt, aber das Gerät selbst scheint nicht beschädigt zu sein. Sie ist sich nicht sicher, ob sie die Lieferung aufschieben und sich erst vergewissern soll, ob das Gerät noch einwandfrei funktioniert, aber dadurch möglicherweise einen Versandtermin verpasst, oder ob sie das Gerät liefern soll, weil es noch in Ordnung zu sein scheint. Was sollte Friederike tun?*

AN: Wir müssen sicherstellen, dass alle Produkte, die wir an unsere Kunden liefern, funktionstüchtig und die bestmöglichen sind. Das bedeutet, dass wir uns Zeit für strenge Qualitätskontrollen nehmen. Friederike sollte das Ultraschallgerät nicht versenden, bevor es nicht erneut anhand unserer hohen Qualitätsstandards geprüft wurde.

Umweltauswirkungen und Wohlbefinden

Unsere Fürsorge für unsere Kunden drückt sich auch in der Qualität unserer Produkte aus, die stets auf die Bedürfnisse der Benutzer abgestimmt sind, um ihr Wohlbefinden zu gewährleisten. Zu diesem Zweck konzentrieren wir unsere Forschung auf die Verbesserung der Qualität, des Designs und der Leistung all unserer Systeme, nicht nur um unsere Aufgabe zu erfüllen, die Komplexität zu vereinfachen, sondern auch um die Umwelt auf ethische und nachhaltige Weise zu schützen und zu respektieren. Die Begrenzung der Kosten für die Kunden, die Senkung des Verbrauchs, die Achtung der Gesundheit der Menschen und die Integrität der Orte sind nur einige unserer täglichen Verpflichtungen.

Wir schützen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und der Gemeinschaften, in denen wir arbeiten, indem wir alle nationalen, staatlichen und örtlichen Gesetze einhalten. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, potenzielle Gefahren zu melden, sobald er sie entdeckt oder vermutet, und die Arbeit zu unterbrechen, um Probleme zu beheben, bevor sie Verletzungen oder Schäden verursachen.

Eine erweiterte Verantwortung

Die Verpflichtung, die wir mit dem Beitritt zum Global Compact eingegangen sind, erfordert die Überwachung der gesamten Wertschöpfungskette in einer Verantwortung zur Förderung der Menschenrechte, die sich auf alle Bereiche erstreckt, in denen wir Einfluss nehmen können, um die Menschenrechte zu fördern und ihren Missbrauch zu verhindern.

Wir beabsichtigen in der Tat, die gesamte Wertschöpfungskette einzubeziehen, in erster Linie die Mitarbeiter der Gruppe weltweit, zusammen mit Geschäfts- und Technologiepartnern sowie die Lieferkette, um die Ziele des von Zeit zu Zeit genehmigten Strategieplans zu erreichen.

Die Einführung von Praktiken, die Ausdruck der sozialen Ausrichtung von Esate sind, wird immer wichtiger, um die Grundsätze des Umwelt- und Gesundheitsschutzes, der Menschenrechte und der Geschäftsethik zu gewährleisten.

esaote
HEALTH WITH CARE

