

ERBE-VERHALTENSKODEX

Unser Unternehmen ist für seine Integrität, Technologieführerschaft und Kundenorientierung bekannt. Wir sind auf das Erreichte zu Recht stolz. Diesen Ruf wollen wir bewahren. Er ist uns zugleich Anspruch zur ständigen Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Standards.

Im Folgenden legen wir dazu die Grundregeln fest, denen sich Erbe verpflichtet fühlt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über diese Regeln zu informieren und diese umzusetzen. Diese Grundregeln sollen einen verlässlichen Rahmen für eine weiterhin erfolgreiche Geschäftstätigkeit bilden und ein angenehmes Miteinander in unserem Unternehmen als Grundlage für unseren Erfolg sicherstellen.

Bestehende Regelungen in Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie interne Richtlinien behalten unverändert ihre Gültigkeit.

A. Unternehmensleitbild

Als inhabergeführtes Familienunternehmen entwickeln, produzieren und vertreiben wir in der 5. Generation chirurgische Systeme für den professionellen Einsatz in unterschiedlichen medizinischen Bereichen.

I. Vision

Wir werden weltweit als zuverlässiger, unverzichtbarer Partner von Ärzten und medizinischem Fachpersonal geschätzt und zeichnen uns durch Beratungskompetenz und progressives Agieren am Markt aus.

Unser Antrieb ist die permanente Weiterentwicklung chirurgischer Instrumente und Geräte, die in vielen Ländern zum festen Bestandteil der medizinischen Arbeitsabläufe zählen. Wir werden auch künftig dazu beitragen, dass Patienten bestmöglich behandelt werden können. Als führender Hersteller fühlen wir uns verpflichtet, die Arbeitsprozesse im Operationssaal durch Produktinnovationen, umfangreiche Serviceleistungen und Trainingsmaßnahmen weiterhin ständig zu optimieren.

II. Mission

Verantwortung

Wir verstehen uns als verantwortungsbewusster Partner des Mediziners, dessen Arbeit einem besonderen Maßstab verpflichtet ist: dem Patienten. Diese Aufgabe unterstützen wir bestmöglich mit unserer Spitzentechnologie und setzen von Anfang an auf eine verantwortungs- und vertrauensvolle Partnerschaft.

Aus der Verantwortung dem Menschen und Patienten gegenüber leiten wir auch unser soziales und gesellschaftliches Engagement ab.

Qualitätsmaßstäbe

Unsere Anwender können sich voll und ganz auf unsere Chirurgesysteme verlassen, denn unsere Produkte durchlaufen Dauertests mit überdurchschnittlichen Belastungen und erfüllen höchste Qualitätsstandards. Diese und der überlegene Nutzen unserer Produkte bürgen für Sicherheit beim Eingriff am Patienten.

Engagement

Wir engagieren uns intern für unsere Mitarbeiter und legen damit die Basis für unser externes Engagement. Wir pflegen einen intensiven Austausch mit Anwendern an medizinischen Universitäten und in Kliniken, um daraus weitere Innovationen und Lösungen zu entwickeln. Wir fühlen uns gegenüber Anwendern und Patienten verpflichtet, wie auch unserer Gesellschaft und Umwelt.

III. Werte

Fortschrittlichkeit

Gemeinsam mit den Anwendern halten wir nicht nur mit der rasanten Entwicklung in der Medizin Schritt. Wir treiben Innovationen aktiv voran und sind stets auf der Suche nach neuen Ideen und Verbesserungen. Das bedeutet für uns Fortschritt im Denken und Zuverlässigkeit im Handeln. Erst aus diesen Werten entsteht eine vertrauensvolle Partnerschaft, die nur eines zum Ziel hat: die bestmögliche Versorgung des Patienten.

Zuverlässigkeit

Wir sind immer für Sie da, denn unsere Mitarbeiter und Vertriebspartner werden von uns qualifiziert und bieten eine komplette Betreuung vor Ort bei der Inbetriebnahme, Schulung und Wartung unserer Systeme. Auf diese Weise sind Funktion, Bedienbarkeit und Zuverlässigkeit unserer Systeme immer sichergestellt.

Offenheit

Prägend für unsere dynamische Firmenentwicklung ist die Offenheit, die unsere Ideen wachsen lässt. Wir sehen die Dinge aus der Sicht unserer Anwender, daher können wir Produkte und Dienstleistungen präzise auf deren Bedürfnisse zuschneiden. Aus dieser Haltung und unserer offenen Kommunikation erwächst ein Miteinander, das Höchstleistungen möglich macht.

B. Verhaltensregeln bei Erbe

I. Fundamentale Verhaltensgrundsätze

1. Einhaltung von Recht und Gesetz

Wir bekennen uns ausdrücklich zu Recht und Gesetz und erwarten dies von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und von unseren Geschäftspartnern. Dieser Anspruch gilt weltweit und für alle Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die jeweils einschlägigen Rechtsvorschriften zu beachten. Verstöße gegen Recht und Gesetz oder gegen den vorliegenden Verhaltenskodex werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche und/oder sogar strafrechtliche Konsequenzen haben. Jede Beteiligung an Geschäften, die erkennbar auf die Umgehung von Gesetzen oder Verhaltensregeln unseres Unternehmens abzielen, muss unterbleiben.

2. Respektvoller Umgang miteinander

Wir erkennen die Vielfalt der Menschen und ihre individuellen Unterschiede an und schätzen sie als Bereicherung. Die gute Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, geprägt von gegenseitigem Respekt sowie offenem und ehrlichem Umgang miteinander, ist Grundlage unseres Erfolgs. Wir streben an, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anspruchsvolle und befriedigende Möglichkeiten der persönlichen und beruflichen Entwicklung zu bieten.

Diskriminierung oder Belästigung gleich welcher Art werden ebenso wenig geduldet wie Beleidigung oder Benachteiligung von Kolleginnen und Kollegen. Die persönliche Würde des Einzelnen wird dabei stets geachtet. Selbstverständlich gilt dies auch im Umgang mit unseren Geschäftspartnern und deren Patienten.

3. Führung, Verantwortung und Aufsicht

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung. Unsere Führungskräfte dienen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Vorbild. Sie behalten stets die Interessen des Unternehmens, auch den wirtschaftlichen Erfolg betreffend, im Blick.

Unsere Führungskräfte fördern aktiv die Zusammenarbeit verschiedener Unternehmensbereiche und den vertrauensvollen Umgang miteinander. Sie informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über wichtige Entwicklungen. Aufgaben und Verantwortungen werden klar und nachvollziehbar delegiert.

Jede Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass in ihrem Bereich sowohl die wesentlichen Gesetze als auch die Vorgaben dieses Verhaltenskodex bekannt sind und eingehalten werden. Führungskräfte tragen Verantwortung für Verstöße, die bei ordnungsgemäßer Aufsicht hätten vermieden oder erschwert werden können. Werden mögliche Verstöße bekannt, so melden die Führungskräfte diese unverzüglich an die hierfür Zuständigen.

II. Verhalten im Umgang mit unseren Geschäftspartnern

1. Wettbewerbskonformes Verhalten

Wir schützen den guten Ruf und die Integrität des Unternehmens durch vorbildliches und rechtskonformes Verhalten im Wettbewerb. Ein geschäftliches Wirken zum Nutzen aller kann es dauerhaft nur auf Basis fairen und freien Wettbewerbs und bei strikter Einhaltung der Rechtsordnung geben.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die Regeln fairen und freien Wettbewerbs einzuhalten. Wir führen keine Gespräche mit Wettbewerbern über deren oder unsere Preise, Konditionen oder Kosten. Wir verabreden mit Wettbewerbern keine Preise, Konditionen oder die Aufteilung von Kunden oder Märkten. Bei Ausschreibungen geben wir jeweils das bestmögliche Angebot ab und tauschen uns nicht mit Wettbewerbern über unsere Angebote aus. In Zweifelsfällen sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, Rücksprache mit ihren Vorgesetzten zu nehmen, bevor sie in Kontakt zu Wettbewerbern treten.

Die Beachtung der Regeln eines fairen und freien Wettbewerbs gilt insbesondere auch auf Messen und in Verbänden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Gespräche mit Wettbewerbern auch im Rahmen von Messen und Verbandssitzungen sofort zu beenden und Sitzungen nötigenfalls zu verlassen, wenn dabei die Regeln eines fairen und freien Wettbewerbs nicht beachtet werden.

Die genaueren Verhaltensregeln zum wettbewerbskonformen Verhalten werden im „Erbe Leitfaden Kartellrecht“ näher dargelegt.

2. Anbieten, Gewähren und Annehmen von Geschenken und Vorteilen

Wir überzeugen im globalen Markt allein durch technologischen Vorsprung bei unseren Produkten, Kundenorientierung in Beratung und Service und wettbewerbsfähige Preise. Auch unsere Lieferanten suchen wir allein nach diesen Gesichtspunkten aus.

Keiner unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darf Geschäftspartnern im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit direkt oder indirekt persönliche Geschenke oder sonstige Vorteile anbieten bzw. gewähren. Keiner unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darf von Geschäftspartnern im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit direkt oder indirekt persönliche Geschenke oder sonstige Vorteile annehmen. Dies gilt sowohl für Geld- und Sachgeschenke als auch für jede andere Form von Vorteilen. Erlaubt sind nur Werbegeschenke und Essenseinladungen in einem überschaubaren und angemessenen Rahmen.

a) Gewährung von Geschenken und Einladungen

Werbegeschenke und Essenseinladungen dürfen bestimmte festgelegte Werte nicht überschreiten. Die jeweiligen Wertgrenzen werden in der Anlage zum „Erbe Leitfadens Antikorruption“ festgelegt. Bei allen Zweifelsfällen ist zuvor die Zustimmung des eigenen Vorgesetzten einzuholen und der Empfänger ist aufzufordern, die Annahme des Geschenks oder der Einladung vorab durch seinen Vorgesetzten genehmigen zu lassen.

b) Amtsträger

Amtsträger und Behördenmitarbeiter erhalten generell keine – auch keine geringwertigen – Geschenke oder Zuwendungen. Soweit Zweifel über die Amtsträgereigenschaft besteht (z.B. bei Mitarbeitern in Einrichtungen öffentlicher Träger) ist zuvor die Zustimmung des eigenen Vorgesetzten einzuholen.

c) Schulungen

Bei Schulungen und Fortbildungsveranstaltungen steht stets der Lehrzweck im Vordergrund. Die Teilnahme an oder Ausrichtung von Veranstaltungen mit umfangreichem, nicht durch die Teilnehmer bezahltem Freizeitprogramm erfordern die vorherige Zustimmung durch die zuständigen Vorgesetzten.

d) Berater und Vermittler

Bei Zusammenarbeit mit Beratern, Vermittlern oder sonstigen Dienstleistern, insbesondere in Ländern mit erhöhtem Risikopotential, üben wir besondere Vorsicht. Die Vergütung der Berater muss stets in einem angemessenen Verhältnis zu tatsächlich erbrachten Leistungen stehen. Vermittler dürfen nicht dazu gebraucht werden, um Geschäfte auf unzulässige Weise zu ermöglichen. Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Kenntnis davon, dass Vermittler unberechtigte Vorteile anbieten oder gewähren, so sind sofort die zuständigen Vorgesetzten zu informieren.

e) Annahme von Geschenke und Einladungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ihre Stellung in unserem Unternehmen nicht dazu nutzen, für sich persönlich oder für Dritte Vorteile zu fordern oder anzunehmen. Die Annahme von sozial üblichen Gelegenheitsgeschenken und Essenseinladungen von geringem Wert ist im Leitfaden Antikorruption geregelt und grundsätzlich zulässig. In Zweifelsfällen entscheidet der/die Vorgesetzte.

3. Geldwäsche, Embargos, Exportkontrolle

Wir respektieren die Gesetzgebung zur Kontrolle von internationalem Zahlungsverkehr und Warenhandel.

Wir unterstützen nicht das Einschleusen illegal erworbener Gelder in den legalen Zahlungskreislauf („Geldwäsche“). Zahlungen zweifelhafter Herkunft (etwa Zahlungen aus Risikoländern) werden vor der Annahme einer Überprüfung unterzogen. Barzahlungen sollen generell nicht angenommen werden.

Länder-, güter- oder personenbezogene Exportbeschränkungen („Embargos“) sowie sonstige Exportkontrollregelungen werden stets geprüft und respektiert.

4. Interessenkonflikte verhindern

Interessen- oder Loyalitätskonflikte können bei uns allen auftreten. Wir legen großen Wert darauf, diese in unserem Unternehmen zu vermeiden. Sieht sich eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter einem Konflikt zwischen eigenen privaten Interessen (oder denen von Familienangehörigen und engen Freunden) und Interessen des Unternehmens ausgesetzt, so wird sie/er diesen Konflikt offenlegen. Auch Nebentätigkeiten sowie Beteiligungen an Geschäftspartnern oder Wettbewerbern werden den Vorgesetzten gegenüber offengelegt, da sich hieraus eine Einschränkung der persönlichen Objektivität ergeben kann. Reine Vermögensanlagen in geringem Umfang, insbesondere bei Erwerb börsengehandelter Beteiligungen (Aktien), müssen nicht angezeigt werden.

III. Umwelt, Sicherheit und Gesundheit

Der Schutz des Menschen setzt den Schutz seiner Umwelt voraus. Wir bekennen uns zu einem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen in der Produktion, zur Vermeidung von Abfällen, und zur Entwicklung moderner, ressourcenschonender Produkte.

Schutz des Menschen ist auch Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens. Wir streben ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Etwaige Missstände und Unfallrisiken sind zu melden und werden abgestellt oder verringert.

IV. Betriebseigentum

Wir achten das Eigentum unseres Unternehmens und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die uns zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel setzen wir wirtschaftlich und sachgemäß ein und behandeln diese sorgfältig.

Das Eigentum unseres Unternehmens und das unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist vor Verlust, Beschädigung und Diebstahl zu schützen. Dies umfasst auch den Schutz vertraulicher Informationen, etwa zu von uns entwickelten innovativen Produkten.

V. Informationen und Datenschutz

Die wahrheitsgemäße interne wie externe Berichterstattung ist für eine vertrauensvolle und effektive Zusammenarbeit von fundamentaler Bedeutung.

Die Weitergabe unternehmensinterner Informationen an Dritte (etwa durch Pressemitteilungen) erfolgt nur durch die hierfür zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Schutz der Vertraulichkeit steht stets an erster Stelle beim Umgang mit Daten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner und der Patienten. Vertrauliche Informationen sind vor der unbefugten Einsichtnahme durch Dritte zu schützen. Gefährdungen der Informationssicherheit sind unverzüglich zu melden.

Personenbezogene Daten werden nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, soweit dies für eindeutig festgelegte Zwecke erforderlich ist. Die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Widerspruch, Sperrung und Löschung werden gewahrt.

VI. Umsetzung und Organisation

Die interne Organisation unseres Unternehmens berücksichtigt die Ziele dieses Verhaltenskodex. Durch Anwendung des Vier-Augen-Prinzips, die Trennung miteinander unvereinbarer Funktionen und lückenlose Dokumentation gerade kritischer Vorgänge kann Unregelmäßigkeiten vorgebeugt und können dennoch auftretende Missstände erkannt und behoben werden.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex liegt in der Verantwortung jedes einzelnen. Durch die gemeinsame Anstrengung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die Ziele verwirklicht und eventuelle Missstände beseitigt werden.

Bei Hinweisen auf mögliche Verstöße gegen die Vorgaben des Verhaltenskodex oder die auf seiner Grundlage ergangenen Richtlinien und Leitfäden sollten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die zuständigen Vorgesetzten oder den Compliance Officer von Erbe wenden. Alternativ können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auf Wunsch auch vertraulich – Kontakt zu den für unser Unternehmen tätigen externen Ombudsleuten aufnehmen. Die Kontaktangaben der Ombudsleute sind beigefügt und im Übrigen im Intranet erhältlich.

VII. Ansprechpartner

Ansprechpartner für alle Themen dieses Verhaltenskodex und seiner Umsetzung in unserem Unternehmen ist

Herr Karl-Heinz Kraft (Erbe Compliance Officer),

gez.
Christian O. Erbe
Geschäftsführer

gez.
Reiner Thede
Geschäftsführer