

Verhaltenskodex

Ein Leitfaden zu unseren Werten und Standards

Ausgabe 5.3
Veröffentlicht: Oktober 2024



Inhalt

Einführung	3
Wertebasierte Entscheidungen treffen	5
Äußern Sie sich	6
Unternehmensrichtlinien	21

Für die Patientensicherheit sorgen

- Unsere Produkte
- Forschung mit Integrität

Datenschutz wahren.....

- Unser Engagement für den Datenschutz
- Datenschutz am Arbeitsplatz.....
- Datenschutz für Patienten
- Datenschutz für Unternehmen

Integrität demonstrieren.....

- Potenzielle Interessenkonflikte
- Geschenke und Unterhaltung
- Prävention von Bestechung und Korruption
- Auswahl und Einsatz von Drittanbietern
- Kartellrecht und fairer Wettbewerb.....
- Insidergeschäfte.....

Verantwortungsvoll kommunizieren

- Ehrliche Kommunikation.....
- Kommunikation mit externen Parteien
- Soziale Medien und mobiles Messaging

Menschen mit Respekt behandeln

- Diversität und Inklusion
- Belästigung und Diskriminierung
- Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Gesellschaftliche Verantwortung

übernehmen.....

- Philanthropie und Gemeinschaftsinvestitionen ...
- Schutz der Umwelt.....
- Menschenrechte
- Handels-Compliance

Informationen und Ressourcen

schützen

- Einsatz von Technologie
- Verwaltung von Informationen und Aufzeichnungen
- Finanzielle Verantwortung und Genauigkeit der Aufzeichnungen



Verhaltenskodex

Seit mehr als einem Jahrhundert wird unser Unternehmen von der Überzeugung geleitet, dass es wichtig ist, das Richtige zu tun. Unser Wachstum basiert auf unserer Kultur der Innovation und unser Engagement für Ethik und Integrität ist nach wie vor unerschütterlich. Wir sprechen viele Sprachen, repräsentieren viele Kulturen und sind uns einig in unserem Ziel, mit Ehrlichkeit und Integrität bahnbrechende Medikamente und Produkte zu liefern.



„Wir versuchen, immer daran zu denken, dass Medizin für die Menschen ist. Es geht nicht um Profite. Die Profite folgen von alleine; das war immer so, wenn wir dies im Auge behalten haben.“

– George W. Merck, 1950



Liebe Kollegen,

geleitet von unserem Ziel, auf der ganzen Welt Leben zu retten und zu verbessern, sind unsere Werte und Standards von grundlegender Bedeutung für unseren Erfolg. Unser Verhaltenskodex und unsere Kultur bestimmen, wie wir auftreten, wie wir Entscheidungen treffen und wofür wir als Unternehmen und als Gemeinschaft eintreten.

Wir sind in der einzigartigen Position, die Leben vieler Menschen zu beeinflussen, indem wir durch Lösungen und Partnerschaften Zugang zu unseren Medikamenten und Impfstoffen ermöglichen. Dies unterstützt unser Ziel, mehr Patienten, Kunden und Märkten zugängliche und erschwingliche Versorgung zu bieten. Die Notwendigkeit unserer Arbeit und der Wert, den wir der Gesellschaft bieten können, sind offensichtlicher als je zuvor.

Es ist unsere Aufgabe, diese Fortschritte zu nutzen, um das Leben von Patienten und ihren Familien zu verbessern und damit Gemeinschaften und allen unseren Interessengruppen weltweit zu helfen. Mit diesem Vertrauen geht eine große Verantwortung einher.

Um dieses Vertrauen zu gewinnen, müssen wir weiterhin eine kritische Denkweise und eine wertebasierte Kultur fördern, die jeden Mitarbeiter zu ethischem und konformem Urteilsvermögen und Verhalten anleitet und darin bestärkt. Unser Unternehmen strebt geschlossen danach, mit Ehrlichkeit und Integrität bahnbrechende Medikamente und Innovationen zu liefern.

Ich danke Ihnen allen für Ihren unerschütterlichen Einsatz dafür, das Richtige zu tun, und ich ermutige Sie, sich bei alltäglichen Geschäftsentscheidungen an unserem Verhaltenskodex zu orientieren.

Vielen Dank.

Rob Davis
Vorsitzender, Präsident und CEO

Unsere Werte

Unsere Werte sind der Kern unseres Charakters als Unternehmen.

Sie machen uns zu einem vertrauenswürdigen Unternehmen und leiten unsere Entscheidungen und unser Handeln.



Die Patienten stehen an erster Stelle

Wir sind alle dafür verantwortlich, qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anzubieten. Wir streben danach, die Gesundheit und das Wohlbefinden von Menschen und Tieren weltweit zu verbessern und den Zugang zu unseren Medikamenten und Impfstoffen zu erweitern. Alle unsere Handlungen müssen an unserer Verantwortung gegenüber denen gemessen werden, die unsere Produkte verwenden oder benötigen.



Ethik und Integrität

Wir verpflichten uns dazu, die höchsten Ethik- und Integritätsstandards einzuhalten. Wir sind allen unseren Stakeholdern gegenüber verantwortlich: Mitarbeitern, Patienten, Kunden, Händlern und Lieferanten, Aktionären und den Gemeinschaften, denen wir weltweit dienen. Wir nehmen keine professionellen oder ethischen Abkürzungen. Unsere Interaktionen mit allen Teilen der Gesellschaft müssen transparent sein und diese hohen Standards widerspiegeln.



Respekt für Menschen

Unsere Fähigkeit, hervorragende Arbeit zu leisten, hängt von der Integrität, dem Wissen, der Vorstellungskraft, den Fähigkeiten, der Vielfalt, der Sicherheit und der Teamarbeit unserer Mitarbeiter ab. Wir arbeiten daran, ein Umfeld des gegenseitigen Respekts, der Inklusion und der Verantwortlichkeit zu schaffen. Wir belohnen Engagement und Leistung und gehen auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter und deren Familien ein.



Innovation und wissenschaftliche Exzellenz

Wir haben uns dem höchsten Standard an Innovation und wissenschaftlicher Exzellenz verschrieben. Unsere Forschung wird von der Verpflichtung geleitet, Gesundheit und Lebensqualität zu verbessern. Wir sind bestrebt, die wichtigsten Bedürfnisse von Patienten und Kunden durch kontinuierliche Innovation in allen Bereichen unseres Unternehmens zu erkennen und zu erfüllen.

Wertebasierte Entscheidungen treffen

Der Verhaltenskodex dient als übergeordneter, prinzipienbasierter Leitfaden für die Werte und Standards unseres Unternehmens. Allerdings kann ein Kodex oder eine Reihe von Richtlinien – egal wie detailliert – niemals alle Probleme vorhersehen, denen Sie bei der Arbeit begegnen werden. Wenn Sie eine Frage haben, die im Verhaltenskodex nicht ausdrücklich behandelt wird, erhalten auf der Seite Wertebasierte Entscheidungen treffen weitere Orientierungshilfe für Ihre Entscheidung.

Führungskräfte haben die besondere Verantwortung, mit Integrität zu führen und eine Kultur zu fördern, die die in unseren Werten und Standards verankerten Verhaltensweisen vorlebt.

Manager-Tipps

- Schaffen Sie eine Umgebung, in der Mitarbeiter ohne Bedenken ihre Meinung äußern, den Status Quo in Frage stellen und Probleme offen besprechen können.
- Sorgen Sie für Aufsicht, fördern Sie und beteiligen Sie sich an Mentoring und fördern Sie eine wachstumsorientierte Denkweise.
- Stellen Sie sicher, dass alle Teammitglieder ihre obligatorischen Ethik- und Compliance-Schulungen rechtzeitig abschließen.
- Ziehen Sie jeden zur Rechenschaft und dulden Sie kein unangemessenes, unethisches oder rechtswidriges Verhalten.

Beachten Sie die im Kodex enthaltenen Manager-Tipps, welche besondere Verantwortlichkeiten von Managern hervorheben.

Dieser Verhaltenskodex und alle relevanten Unternehmensrichtlinien gelten für alle, die im Namen unseres Unternehmens Geschäfte tätigen und Unternehmensangelegenheiten bearbeiten.

Verstöße gegen den Kodex können eine Reihe an Korrekturmaßnahmen nach sich ziehen und in einigen Fällen disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben.



Wertebasierte Entscheidungen treffen

Für ein so großes und komplexes Unternehmen wie unseres ist es unmöglich, für jede erdenkliche Situation eine Regel aufzustellen.

Während viele Entscheidungen einfach sind und anhand unseres Kodex und unserer Richtlinien getroffen werden können, fallen andere in unklare Grauzonen, in denen unser Urteilsvermögen gefordert ist. Bleiben Sie in diesen Fällen standhaft und überstürzen Sie Ihre Entscheidung nicht. Berücksichtigen Sie sorgfältig die Auswirkungen Ihres Handelns.

Fragen Sie sich selbst ...

Könnte mein Verhalten oder meine Entscheidung irgendjemandem oder irgendetwas schaden? v

Wichtige Hinweise:

- Seien Sie aufrichtig und nicht irreführend bei Kommunikationen über unsere Produkte und Dienstleistungen.
- Umgehen Sie keine Herstellungs-, Labor- oder Sicherheitsverfahren.
- Vielfalt und Inklusion verschaffen uns einen Wettbewerbsvorteil.
- Behandeln Sie andere mit Würde und Respekt.
- Respektieren Sie die Privatsphäre unserer Kunden, Kollegen und anderer Interessengruppen.

Verletzt mein Verhalten das Vertrauen von Kunden, Patienten, Aktionären oder anderen Stakeholdern? v

Wichtige Hinweise:

- Seien Sie ehrlich und genau bezüglich allem, was Sie über unsere Produkte und Dienstleistungen sagen.
- Demonstrieren Sie einen guten Umgang mit den Ressourcen und Vermögenswerten des Unternehmens.
- Seien Sie in Ihren Geschäftsbeziehungen fair und transparent.
- Fälschen Sie keine Unternehmensdokumente und bestehlen Sie nicht das Unternehmen.
- Legen Sie potenzielle Interessenkonflikte offen und vermeiden Sie Situationen, die Ihre Fähigkeit beeinträchtigen könnten, objektive Unternehmensentscheidungen zu treffen.

Bin ich bereit, für diese Entscheidung oder Handlung zur Verantwortung gezogen zu werden, wenn sie in den Medien bekannt wird? v

Wichtige Hinweise:

- Erfüllen Sie die gegenüber Kunden, Kollegen und anderen Interessengruppen des Unternehmens eingegangenen Verpflichtungen.
- Übernehmen Sie Verantwortung für Ihr eigenes Handeln und seien Sie stets in der Lage, es zu erklären.
- Treffen Sie Entscheidungen und ergreifen Sie Maßnahmen, die Sie oder das Unternehmen nicht in Verlegenheit bringen würden, wenn sie in den Medien veröffentlicht würden.

Bin ich sicher, dass meine vorgeschlagene Maßnahme formal und inhaltlich unseren Unternehmensrichtlinien sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften entspricht? v

Wichtige Hinweise:

- Überprüfen Sie die betreffenden Richtlinien oder Verfahren, bevor Sie Maßnahmen ergreifen.
- Fragen Sie Ihre Vorgesetzten, wenn Sie sich nicht sicher sind.
- Sie können sich auch an jede andere Unternehmensressourcen wie die Ethik-, Compliance-, Rechts- oder Personalabteilung wenden.

Wenn Sie immer noch nicht sicher sind, was Sie tun sollen, äußern Sie sich unter [msdeethics.com](https://www.msdeethics.com).



Äußern Sie sich

Unser Unternehmen erwartet von uns und bestärkt uns darin, unsere Meinung zu sagen und aufgeschlossen zu sein. Wir können unsere Meinung äußern, uns an gesunden Debatten beteiligen und die Neugier zur Verbesserung von Ideen und Entscheidungen fördern, um bessere Ergebnisse zu erzielen. Von uns wird außerdem erwartet, dass wir uns zu Verhaltensweisen äußern, die möglicherweise gegen den Verhaltenskodex oder die Richtlinien des Unternehmens verstoßen. Je früher wir uns zu Wort melden, desto eher kann unser Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um zu verhindern, dass sich potenzielle Probleme weiterentwickeln.

Äußern Sie sich auf msdethics.com

Sich zu äußern ist wichtig

Sich laut zu äußern trägt zu einer positiven Kultur der Ethik und Integrität bei, was wiederum verschiedene Vorteile mit sich bringt, wie zum Beispiel:

- Förderung eines unterstützenden und produktiven Arbeitsumfelds durch Bekämpfung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz.
- Beitrag zum Erhalt unseres Geschäfts- oder Firmenwerts durch rechtzeitiges internes Lösen von gemeldetem Fehlverhalten, bevor die Bedenken zu größeren Problemen werden.

Wie man sich äußern kann

Sie können Bedenken hinsichtlich möglichen Fehlverhaltens gegenüber **Vorgesetzten, der Personalabteilung, der globalen Sicherheitsabteilung, der Rechtsabteilung, der Compliance-Abteilung oder der Ethikabteilung** äußern.

Mit dem **Speak Up-Tool auf msdethics.com**, steht Ihnen ein weiterer vertraulicher Kanal zur Verfügung, um Bedenken in Bezug auf unser Unternehmen zu äußern. Es ist 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche verfügbar und ermöglicht Meldungen in mehreren verschiedenen Sprachen. Das Speak Up-Tool wird von einem Drittanbieter verwaltet. Wenn Mitarbeiter über das Speak Up-Tool unter msdethics.com ein Anliegen melden, können sie anonym bleiben, sofern dies gesetzlich zulässig ist. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter jedoch, sich zu identifizieren, da dies die Kommunikation erleichtert.

Unter msdethics.com finden Mitarbeiter eine lokale gebührenfreie Telefonnummer. Wenn Sie bei dieser anrufen, können Sie mit einem Vertreter sprechen, der die Einzelheiten des Anliegens dokumentiert. Alternativ können Mitarbeiter auch die bequeme Online-Option nutzen. Die Informationen, die über das Speak Up-Tool unter msdethics.com bereitgestellt werden, werden an den zuständige Unternehmensvertreter weitergeleitet, der sich dann mit dem Mitarbeiter in Verbindung setzt.

Was passiert wenn ...



Ich vermute, dass es in meiner Abteilung Fehlverhalten gegeben hat, aber ich habe nicht alle Fakten, um es zu beweisen. Soll ich mich trotzdem äußern oder warten, bis ich weitere Informationen habe?

Sie sollten Ihr Anliegen dennoch äußern, auch wenn Sie nicht über alle Informationen verfügen. Stellen Sie so viele Informationen wie möglich bereit, damit die zuständigen Unternehmensvertreter die Angelegenheit untersuchen können. Versuchen Sie nicht, selbst eine Untersuchung durchzuführen, sondern äußern Sie Ihre Bedenken rechtzeitig an geeigneter Stelle.

Untersuchung potenziellen Fehlverhaltens

Unabhängig davon, welchen Kanal Sie wählen, wird Ihr Anliegen durch den gleichen Untersuchungsprozess bearbeitet. Unser Unternehmen nimmt alle Vorwürfe von Fehlverhalten ernst. Wir werden alle Meldungen über mutmaßliches Fehlverhalten vertraulich untersuchen, um festzustellen, ob möglicherweise gegen Gesetze, Vorschriften, Richtlinien oder Verfahren verstoßen wurde.

- **Während der Untersuchung** setzt sich der Prüfer mit der meldenden Person in Verbindung, um bei Bedarf zusätzliche Informationen anzufordern.
- **Am Ende der Untersuchung** wird der Hinweisgeber darüber informiert, dass die Untersuchung abgeschlossen ist.

Vertraulichkeit

Bei der Untersuchung potenziellen Fehlverhaltens werden unsere Ermittler alle angemessenen Anstrengungen unternehmen, um Ihre Identität vertraulich zu behandeln. Um die Vertraulichkeit zu wahren, ist es jedoch unerlässlich, dass Sie **Diskretion walten lassen und davon absehen, das Anliegen mit Kollegen oder Arbeitskollegen zu besprechen.**

Repressalien verhindern

Vergeltung am Arbeitsplatz schadet unserer ethischen Kultur und gefährdet unser Unternehmen durch physische oder emotionale Schädigung von Einzelpersonen, Beeinträchtigung der Teammoral und/oder Beeinträchtigung der Produktivität am Arbeitsplatz.

Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein Problem oder eine Beschwerde gemeldet haben oder aber das Management auf wichtige Aspekte in Bezug auf den Arbeitsplatz oder das Unternehmen aufmerksam gemacht haben, werden von uns nicht toleriert. Darüber hinaus tolerieren wir keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter oder andere Personen, die uns wahrheitsgemäße Informationen im Zusammenhang mit unseren Untersuchungen geliefert haben.

Gemeldete Vergeltungsmaßnahmen nehmen wir sehr ernst. Jedem, dem wir Vergeltungsmaßnahmen nachweisen konnten, drohen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung. **Falls Sie selbst oder jemand, den Sie kennen, Ihres Erachtens Opfer einer Vergeltungsmaßnahme geworden sind/ist, melden Sie dies unverzüglich.**

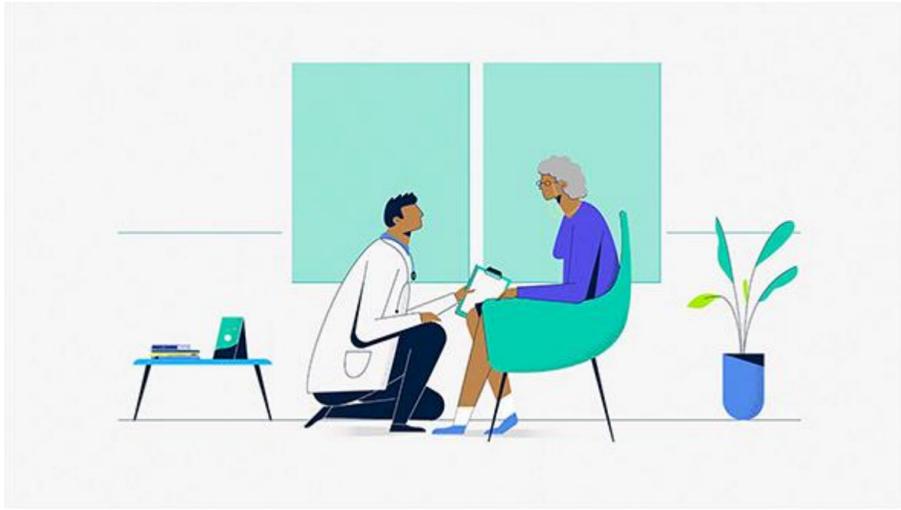
👍 Manager-Tipps

Vorgesetzten kommt die besondere Verantwortung zu, Mitarbeiter dazu zu ermutigen, offen über Themen am Arbeitsplatz zu kommunizieren und ein Umfeld zu schaffen, in dem Diskussionen über diese Themen willkommen sind.

- Machen Sie deutlich, wie wichtig es ist, sich Ihrem Team gegenüber zu äußern, und nutzen Sie durch regelmäßigen Kontakt mehr Chancen, das Feedback und die Perspektiven Ihres Teams einzuholen.
- **Benachrichtigen Sie die Ethikabteilung, die Compliance-Abteilung oder die Rechts- oder Personalabteilung über alle Compliance-Bedenken, die Ihnen gegenüber vorgebracht wurden. Führen Sie keine eigene, unabhängige Untersuchung durch.**
- Stellen Sie sicher, dass Mitarbeiter, die in Zusammenhang mit einer Untersuchung Bedenken äußern oder Informationen bereitstellen, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.

🔍 Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 15: Fehlverhalten melden und angemessen darauf reagieren
- Speak Up-Ressourcen



Für die Patientensicherheit sorgen

Jeden Tag beeinflussen unsere Produkte das Leben der Menschen. Wir betrachten dies als Privileg und wissen es zu schätzen, Patienten betreuen zu können, die von der angemessenen Anwendung unserer Produkte profitieren können. Der Weg zur Entdeckung ist oft unklar und während wir unermüdlich an der Suche nach Lösungen arbeiten, konzentrieren wir uns bei allem, was wir tun, auf Ethik, Integrität und Menschen.

Unsere Produkte

Wir verpflichten uns, die gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Forschung, Entwicklung, Herstellung, Verpackung, Prüfung, Lieferung, Vermarktung, Verwendung und Überwachung unserer Produkte zu erfüllen und/oder zu übertreffen.

Q Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 01: Meldung und Reaktion auf Bedenken hinsichtlich der Patientensicherheit
- Unternehmensrichtlinie 02: Produktqualität
- Kontaktstelle (Designated Point of Contact, DPOC) Global Intake System
- Produktbeschwerden für Tiergesundheitsprodukte
- Globale Standards und Ressourcenhandbücher

Meldung unerwünschter Ereignisse, Beschwerden über die Produktqualität und andere meldepflichtige Informationen

Wir alle spielen eine Rolle bei der Erfüllung der Verpflichtungen unseres Unternehmens. Eine unserer wichtigsten Aufgaben besteht darin, das Unternehmen über unerwünschte Ereignisse (UE), Produktqualitätsreklamationen (PQR) oder andere meldepflichtige Informationen in Zusammenhang mit der Verwendung unserer Gesundheitsprodukte für Mensch und Tier zu informieren.

Melden Sie alle UEs, PQRs oder andere meldepflichtige Informationen - unabhängig von ihrer Quelle - **unverzüglich, spätestens jedoch einen Werktag oder drei Kalendertage, nachdem Sie davon erfahren haben, je nachdem, welcher Zeitraum kürzer ist.**

Stellen Sie außerdem sicher, dass relevante Personen oder Unternehmen, die im Namen unseres Unternehmens arbeiten, unser Unternehmen unverzüglich oder gemäß den in ihren Verträgen festgelegten Bedingungen informieren, wenn sie Kenntnis von UEs, PQRs oder anderen meldepflichtigen Informationen im Zusammenhang mit der Nutzung unserer Produkte erlangen.

Was passiert wenn ...



Auf einer Party erwähnte ein Gast mir gegenüber ein UE, das bei einem unserer Gesundheitsprodukte aufgetreten war. Ich arbeite im Bereich Tiergesundheit. Muss ich das wirklich dem Unternehmen melden?

Ja. Es spielt keine Rolle, für welche Abteilung oder welchen Funktionsbereich Sie arbeiten; Sie müssen den Vorfall unverzüglich, spätestens jedoch einen Werktag oder drei Kalendertage, je nachdem, welcher Zeitraum kürzer ist, nachdem Sie davon erfahren haben, melden. Im Interesse der Patientensicherheit und zur Einhaltung der Vorschriften der Aufsichtsbehörden müssen wir über alle gemeldeten unerwünschten Ereignisse informiert sein.

Forschung mit Integrität

Forschungsintegrität ist die Grundlage unserer wissenschaftlichen Entdeckungen. Da wir danach streben, innovative Produkte zu entwickeln, die auf der ganzen Welt Leben retten und verbessern, müssen wir immer bedenken, dass die von uns durchgeführte oder überwachte Arbeit das Potenzial hat, das Leben der Patienten, die unsere Medikamente und Impfstoffe verwenden, wirklich zu verändern. **Wir sind zudem verantwortlich für die Planung, Durchführung und Dokumentation unserer Forschung unter Einhaltung höchster ethischer Standards.**

In all unseren Betrieben sind wir bestrebt, Industriestandards wie Gute Klinische Praxis, Gute Laborpraxis und Gute Herstellungspraxis zu erfüllen oder zu übertreffen.

Wir betreiben Grundlagenforschung mit wissenschaftlicher Integrität, um Objektivität, Reproduzierbarkeit und Klarheit zu gewährleisten. Bei der Berichterstattung über Ergebnisse sind intellektuelle Ehrlichkeit, Pünktlichkeit, Verantwortlichkeit und Transparenz zu beachten.

Klinische Studien messen die Sicherheit und Wirksamkeit unserer Produkte. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass **wir klinische Studien unter größtmöglicher Berücksichtigung der Integrität der klinischen Daten sowie der Gesundheit und Sicherheit der Teilnehmer durchführen** und gleichzeitig die Interessen von Wissenschaft und Gesellschaft fördern.

Wir verpflichten uns, alle Tierversuche auf ethische und verantwortungsvolle Weise durchzuführen, und verwenden Tiere nur dann, wenn es keine wissenschaftlich fundierte Alternative gibt. Während die Tiere in unserer Obhut sind, kümmern wir uns um ihr Wohlergehen und behandeln sie auf humane Weise.

Q Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 03: Forschung
- Unternehmensrichtlinie 18: Tierpflege und -nutzung

Was passiert wenn ...



Die Ergebnisse einer von unserem Unternehmen durchgeführten klinischen Studie sind alles andere als beeindruckend. Müssen wir die Ergebnisse veröffentlichen?

Ja. Unser Unternehmen verpflichtet sich zur rechtzeitigen Offenlegung der Ergebnisse klinischer Studien, unabhängig vom Ergebnis. Wir müssen intern wie auch extern ehrliche, offene und effektive Kommunikation gewährleisten. Wir veröffentlichen unsere Forschung auf transparente Weise, um globale Verpflichtungen zur Datentransparenz zu erfüllen.



Datenschutz wahren

Wir respektieren die Privatsphäre aller Personen, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten. Dazu gehören unsere Patienten, Kunden, Teilnehmer an klinischen Studien, Lieferanten und Mitarbeiter.

Unser Engagement für den Datenschutz

Wir verpflichten uns, die Privatsphäre der Personen, die uns ihre persönlichen Daten anvertrauen, als grundlegendes Menschenrecht zu respektieren und zu schützen. Diese Verpflichtung erstreckt sich von der Sammlung oder dem Erwerb personenbezogener Daten über die Art und Weise, wie wir sie in unserem Betrieb nutzen und verwalten, bis hin zur Rückgabe oder Löschung der Daten, wenn sie nicht mehr benötigt werden. Wir alle sind dafür verantwortlich, den angemessenen Schutz und die Verwaltung aller personenbezogenen Daten sicherzustellen, die wir im Rahmen unserer Aufgaben im Namen des Unternehmens verarbeiten.

Unser Programm basiert auf vier Datenschutzwerten, welche die Grundlage für verantwortungsvolles Engagement, Interaktionen und Nutzung von Informationen über Personen bilden:

- **Respekt gegenüber individuellen Datenschutzerwartungen;**
- **Vertrauen aufbauen und bewahren;**
- **Verhinderung von Datenschutzverletzungen; und**
- **formale und inhaltliche Einhaltung von Datenschutzgesetzen auf der ganzen Welt.**

Wir gliedern unsere Datenschutzmaßnahmen in drei Kategorien: Datenschutz am Arbeitsplatz, Datenschutz für Unternehmen und Datenschutz für Patienten.

🔍 Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 20: Globale Datensicherheit und Datenschutz
- [Datenschutzerklärungen des Unternehmens](#)
- Datenschutz-Hub des Globalen Datenschutzbüros

Datenschutz am Arbeitsplatz

Unser Engagement für den Datenschutz beginnt damit, dass wir das Recht auf Privatsphäre am Arbeitsplatz für alle Personen im Berufsleben respektieren – von potenziellen und aktiven Bewerbern, Mitarbeitern und externen Mitarbeitern bis hin zu ehemaligen Mitarbeitern, Arbeitern und Rentnern.

Der Schutz personenbezogener Daten von Kollegen ist die Verantwortung aller Mitarbeiter und ein entscheidender Beweis für unser gegenseitiges Vertrauen und unseren Respekt. Wir müssen die personenbezogenen Daten von Kollegen, auf die wir im Rahmen unserer beruflichen Pflichten zugreifen, schützen, indem wir den Zweck definieren, für den die personenbezogenen Daten in unseren Prozessen erhoben und verwendet werden, und die Nutzung und Weitergabe der Daten auf das zur Erfüllung dieses Zwecks erforderliche Maß beschränken. Wir müssen personenbezogene Daten bei der Übertragung zwischen unseren Systemen und Standorten schützen.

Unser Unternehmen setzt viele Arbeitsprozesse ein, um unser volles Leistungspotenzial auszuschöpfen, und wir müssen unseren Teil dazu beitragen, die Privatsphäre derjenigen Personen zu schützen, deren Daten diese Arbeitsprozesse ermöglichen.

Was passiert wenn ...



In meiner Abteilung werden monatlich die Geburtstage der Mitarbeiter veröffentlicht. Können wir so weitermachen?

Ja. Die Veröffentlichung von Geburtstagen ist zulässig, sofern die Geburtsjahre der Mitarbeiter nicht angegeben wird und die Mitarbeiter vor der Offenlegung ihre Einwilligung gegeben haben. Die Mitarbeiter sind außerdem berechtigt, ihre ursprüngliche Einwilligungsentscheidung zu ändern und der Veröffentlichung solcher Informationen in der Zukunft zu widersprechen.

👍 Manager-Tipps

Informieren Sie sich über die Prozesse in Ihrem Bereich, bei denen **personenbezogene Daten von Mitarbeitern** verwendet werden, und besprechen Sie diese Prozesse mit Ihrem Datenschutzbeauftragten.

🔍 Mehr erfahren

- Globale Richtlinie 20.1: Datenschutz am Arbeitsplatz
- Abschnitt „Datenschutz am Arbeitsplatz“ des Datenschutz-Hubs
- Leitfaden zur Datenschutz-Folgenabschätzung

Datenschutz für Patienten

Der Geltungsbereich des Datenschutzes für Patienten erstreckt sich auf die Personen, mit denen wir im Rahmen unserer klinischen Studienabläufe, Forschung und Beobachtungsstudien interagieren, sei es als:

- **Patient,**
- **Familienmitglied/Betreuer oder**
- **medizinische Fachkraft.**



Manager-Tipps

Informieren Sie sich über die Prozesse in Ihrem Bereich, bei denen **personenbezogene Daten von Patienten** verwendet werden, und besprechen Sie diese Prozesse mit Ihrem Datenschutzbeauftragten.

Wir führen unsere klinischen Studien, Forschungs- und Beobachtungsstudien ethisch und gemäß international anerkannten Standards zur Guten Praxis und allen relevanten Datenschutzanforderungen durch. Wenn es um personenbezogene Gesundheitsdaten geht, wenden wir zusätzliche Schutzmaßnahmen an, um deren Sicherheit zu gewährleisten. Dabei handelt es sich häufig um eine Pseudonymisierung, auch Schlüsselkodierung genannt, wobei alle Namen entfernt werden, die eine individuelle Identifizierung der teilnehmenden Studienteilnehmer ermöglichen könnten.



Mehr erfahren

- [MRL-Datenschutzrichtlinie](#)
- [Datenschutzerklärung für Patienten, Verbraucher und Pflegekräfte in den USA](#)
- [Forschungsbereich des Datenschutz-Hub](#)

Was passiert wenn ...



Wir beauftragen einen Drittanbieter mit der Verwaltung eines Prozesses, der den Zugriff auf personenbezogene Patientendaten beinhaltet. Wie stellen wir sicher, dass der Anbieter unsere Datenschutzprozesse und -anforderungen versteht und einhält?

Sie können mit Ihrem Datenschutzbeauftragten oder dem Globalen Datenschutzbüro zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass das angemessene Sicherheitsniveau angewendet wird. Dazu gehört die Sicherstellung, dass eine Datenschutz-Folgenabschätzung und eine Datenschutzbewertung für Lieferanten durchgeführt werden und dass der Vertrag mit dem Anbieter die entsprechenden Datenschutzbestimmungen und -klauseln enthält.

Datenschutz für Unternehmen

Der Geltungsbereich des Datenschutzes für Unternehmen erstreckt sich auf die Personen, mit denen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit interagieren, zum Beispiel: medizinische Fachkräfte, Kunden, Dienstleister und Lieferanten.

Personenbezogene Daten, die im kommerziellen Kontext erhoben werden, unterliegen weiterhin Datenschutzbestimmungen, jedoch nicht im gleichen Umfang wie personenbezogene Gesundheitsdaten.

Wir behandeln diese kommerziellen personenbezogenen Daten angemessen und bewerten diese Schutzmaßnahmen in Anbetracht der legitimen betrieblichen Anforderungen des Unternehmens und angemessenen Erwartungen an die Verwendung der Daten durch die Personen, die uns ihre personenbezogenen Daten zur Verfügung stellen.

Was passiert wenn ...



Ich möchte, dass meine Kunden über unseren Newsletter die neuesten Nachrichten und Updates über unser Unternehmen erhalten? Kann ich die E-Mail-Adressen meiner Kunden zu unserem Newsletter-Abonnement hinzufügen?

Sie dürfen nicht für unsere Kunden Newsletter oder Marketingmitteilungen abonnieren, sofern diese sich nicht ausdrücklich für den Erhalt dieser Mitteilungen entschieden haben.



Manager-Tipps

Informieren Sie sich über die Prozesse in Ihrem Bereich, bei denen **kommerzielle personenbezogene Daten** verwendet werden, und besprechen Sie diese Prozesse mit Ihrem Datenschutzbeauftragten.



Mehr erfahren

- [Datenschutzerklärung für medizinisches Fachpersonal](#)
- [Kommerzieller Bereich des Datenschutz-Hubs](#)



Integrität demonstrieren

Wir glauben an den Wettbewerb mithilfe der Vorzüge unserer Produkte. Stellen Sie sicher, dass Ihre Interaktionen mit Kunden, Aufsichtsbehörden und anderen Stakeholdern von Integrität zeugen, gutes Urteilsvermögen zum Ausdruck bringen und selbst den Anschein von Unangemessenheit vermeiden.

Potenzielle Interessenkonflikte

Ein potenzieller Interessenkonflikt ist jede außerbetriebliche Aktivität, jedes Interesse oder jede Beziehung, die ein Motiv schaffen könnte oder zu schaffen scheint, eine Entscheidung zu treffen, die nicht im besten Interesse unseres Unternehmens ist.

Beispiele umfassen:

- Ausübung von **Nebentätigkeiten**.
- **Erhebliche außerbetriebliche finanzielle Interessen**.
- Mitarbeit in einem **externen Gremium**.
- Kandidatur für oder Ausführung einer **politischen Rolle oder eines politischen Amtes**.
- **Enge persönliche Beziehungen zu Personen, die mit Stakeholdern unseres Unternehmens** (z. B. einem Kunden) verbunden sind.
- Annehmen und/oder Verteilen von **Geschenken**.

Der Schlüssel zum Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten sind Offenlegung und Transparenz, beginnend mit einem Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten. Oft ist die bloße Offenlegung des potenziellen Interessenkonflikts die einzige erforderliche Maßnahme; In einigen Fällen sind jedoch zusätzliche Kontrollen erforderlich, um Sie und unser Unternehmen zu schützen.

Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 10: Interessenkonflikte
- Ressourcenseite zu potenziellen Interessenkonflikten

Verwandte und Freunde einstellen

Wir ermutigen Mitarbeiter zwar, Verwandte und Freunde für offene Stellen zu empfehlen, **bevorzugen jedoch keine Kandidaten, die Familienmitglieder oder Freunde unserer Mitarbeiter sind. Wir stellen Kandidaten auf Grundlage ihrer Qualifikationen für die offene Stelle ein.**

Um Objektivität zu gewährleisten und potenzielle Interessenkonflikte zu vermeiden, **dürfen Mitarbeiter keinen direkten oder indirekten Einfluss auf die Vergütung, Leistungsbeurteilung oder Beförderung von Personen haben, zu denen sie eine enge persönliche Beziehung haben** (einschließlich Peer-Feedback).

Politische Aktivitäten

Wir nehmen keinen unfairen oder illegalen Einfluss auf den politischen Prozess in den Gemeinden, in denen wir tätig sind. Aufgrund der Komplexität und Vielfalt der Gesetze und Vorschriften, die politische Aktivitäten von Unternehmen regeln, dürfen politische Spenden im Namen unseres Unternehmens nur mit vorheriger Genehmigung der Rechtsabteilung getätigt werden.

Als Privatpersonen können wir uns am politischen Prozess beteiligen und auch Beiträge für Kandidaten oder Parteien unserer Wahl leisten. Allerdings dürfen wir Zeit, Eigentum oder Ressourcen des Unternehmens nicht für unsere persönlichen politischen Aktivitäten nutzen.

Was passiert wenn ...



Ein potenzieller Lieferant hat mich eingeladen, mit ihm an einer Profisportveranstaltung teilzunehmen. Darf ich teilnehmen?

Wahrscheinlich nicht. Wir raten (potenziellen) Lieferanten davon ab, Geschenke oder Bewirtung anzubieten. Wir sollten niemals Geschenke annehmen, die übertrieben sind oder dazu dienen (oder den Eindruck erwecken), Geschäftsentscheidungen zu beeinflussen. Professionelle Sportveranstaltungen können teuer und exklusiv sein, und eine entsprechende Einladung könnte als unverhältnismäßig erachtet bzw. als Versuch aufgefasst werden, Entscheidungen hinsichtlich einer zukünftigen Inanspruchnahme des Anbieters zu beeinflussen, weshalb Sie von einer Teilnahme absehen sollten.

Manager-Tipps

Führungskräfte sind dafür verantwortlich, potenzielle Interessenkonflikte und damit verbundene Kontrollen mit ihren Mitarbeitern zu besprechen, zu dokumentieren und regelmäßig zu überwachen.

Geschenke und Unterhaltung

Das Verteilen und Erhalten von Geschenken führt zu einem potenziellen Interessenkonflikt, da es die geschäftliche Entscheidungsfindung beeinflussen oder den Anschein erwecken kann, dies zu tun. Wir möchten sicherstellen, dass unsere Geschäftsentscheidungen zum Wohl unseres Unternehmens getroffen werden – und nicht aufgrund von Geschenken – und wir **müssen selbst den Anschein von Unangemessenheit vermeiden.**

- Das Überreichen von Wertgegenständen an einen Kunden oder Lieferanten, um Aufträge zu erhalten oder zu behalten, wirft ernsthafte rechtliche Bedenken auf und ist verboten.
- Von der Annahme von Geschenken von Lieferanten oder potenziellen Lieferanten wird im Allgemeinen abgeraten. Mitarbeiter sollten niemals großzügige oder teure Geschenke oder Geldgeschenke annehmen.

In den meisten Ländern gelten Ärzte, die Kunden unseres Unternehmens sind, als Regierungsbeamte. Aus diesem Grund **erfordert die Gewährung von Zuwendungen (z. B. Mahlzeiten, Bewirtung, Honorare) an Regierungsbeamte eine zusätzliche Prüfung, um sicherzustellen, dass keine unangemessenen Zahlungen oder Zuwendungen gewährt werden.**

Gesetze über angemessene Interaktionen und Gastfreundschaft in Bezug auf diese Gruppen sind komplex und können von Land zu Land – und sogar innerhalb eines Landes – variieren (z. B. lokale und nationale Gesetze).

Manager-Tipps

Manager und ihre Teams sollten nach Möglichkeiten suchen, Lieferanten und Dritte über unsere Standards in Bezug auf Geschenke zu informieren, bevor diese angeboten werden, z. B. zu Beginn der Geschäftsbeziehung und vor Feiertagen, an denen Geschenke verschenkt werden.

Was passiert wenn ...



Zu den Feiertagen möchte ein Lieferant meine gesamte Abteilung zum Mittagessen einladen. Wäre das angemessen?

Das wäre nicht angemessen. Gelegentliche Mahlzeiten akzeptieren wir möglicherweise als Mittel zum Aufbau authentischer Geschäftsbeziehungen. Wir sollten jedoch keine Einladungen zu Essen oder Unterhaltungsangeboten annehmen, die als Versuch einer unzulässigen Einflussnahme auf unsere Geschäftsentscheidungen aufgefasst werden könnten. Diese Wahrnehmung kann entstehen, wenn ein Lieferant eine Abteilung auf diese Weise bewirtet. Wenn Sie der Meinung sind, dass eine Ausnahme gerechtfertigt sein könnte, besprechen Sie die Einladung mit Ihrem Vorgesetzten oder dem Ethics & Compliance Office.

Prävention von Bestechung und Korruption

Wir dürfen nichts von Wert versprechen, anbieten, bezahlen, verlangen oder annehmen, mit der Absicht, Geschäfte zu erzielen oder aufrechtzuerhalten, einen unfairen Wettbewerbsvorteil zu erlangen oder Regierungsentscheidungen unzulässig zu beeinflussen. Von uns wird erwartet, dass wir bei allen unseren geschäftlichen Interaktionen ein hohes Maß an Integrität an den Tag legen.

Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 05: Prävention von Bestechung und Korruption
- Interaktion außerhalb der Vereinigten Staaten Globaler Standard für HCPs und andere Regierungsbeamte
- Globaler Standard für die Due Diligence gegenüber Drittparteien
- ABAC Team

Was passiert wenn ...

Ich bin mir nicht sicher, ob an einer von mir organisierten und von Dritten unterstützten Aktivität möglicherweise ein Beamter einer Regierung außerhalb der USA beteiligt ist. Was soll ich tun?

Zunächst sollten Sie Unternehmensrichtlinie 05 und unseren globalen Standard für die Due Diligence gegenüber Drittparteien lesen, um die Definition von Regierungsbeamten sowie die Arten von Interaktionen und Aktivitäten zu verstehen, die möglicherweise Interaktionen mit Beamten von Regierungen außerhalb der USA umfassen. Sollten Sie nach Durchsicht der Richtlinie und des Standards noch Fragen haben, wenden Sie sich an die örtliche Rechts- und Compliance-Abteilung oder an das ABAC Team von ECO.

Denken Sie an Folgendes:

- Befolgen Sie bei der Beauftragung Dritter mit der Ausführung von Arbeiten für uns die Sorgfaltsprüfungsverfahren (Due Diligence), stellen Sie klare Erwartungen in Aussicht und überwachen und verwalten Sie die Arbeit Dritter aktiv.
- Ignorieren Sie niemals Aktivitäten, die auf Bestechung oder unzulässige Einflussnahme hindeuten könnten.
- Befolgen Sie unsere Unternehmensstandards, -richtlinien sowie die Gesetze und Vorschriften des Marktes, in dem Sie geschäftlich tätig sind, nicht nur formal sondern auch inhaltlich.
- Beachten Sie, dass bestimmte Prozesse zu durchlaufen sind, bevor Sie mit Regierungsbeamten interagieren oder sie bezahlen oder Dritte damit beauftragen, im Namen unseres Unternehmens mit Regierungsbeamten zu interagieren.
- Bitten Sie um Hilfe, wann immer Sie eine Frage oder ein Anliegen haben.

Auswahl und Einsatz von Drittanbietern

Unser Unternehmen ist den höchsten ethischen Standards verpflichtet, um die langfristige Nachhaltigkeit unseres Unternehmens und der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu maximieren. **Wir sind bestrebt, Geschäfte mit Dritten zu tätigen, die unser Engagement für hohe ethische Standards teilen und verantwortungsbewusst sowie ethisch handeln.**

Wir befolgen bei der Beschaffung strenge Verfahren, um sicherzustellen, dass Dritte eine faire, offene und gleiche Chance haben, Geschäftspartner unseres Unternehmens zu werden, und dass diese Drittparteien anhand des Gesamtwerts, den sie unserem Unternehmen bieten, und ihrer Leistungsfähigkeit ausgewählt werden. **Wir kommunizieren klar unsere Erwartung, dass alle Dritten den Verhaltenskodex für Geschäftspartner unseres Unternehmens einhalten und unsere Erwartungen bezüglich der Lieferantenleistung einhalten.**

Von uns allen wird erwartet, dass wir die angemessene Due Diligence beachten, um sicherzustellen, dass wir mit verantwortungsbewussten Dritten zusammenarbeiten, die unseren Werten und Standards entsprechen sowie geschäftliche und regulatorische Anforderungen erfüllen. Darüber hinaus müssen wir sicherstellen, dass die erforderlichen Unterlagen und Genehmigungen vorliegen, bevor wir mit der Zusammenarbeit mit Dritten beginnen.

Wir behandeln Dritte mit Fairness und Integrität. Wir respektieren die Vertragsbedingungen, schützen vertrauliche Informationen Dritter und leisten pünktliche Zahlungen an Dritte mithilfe der vom Unternehmen genehmigten Zahlungsmethoden.

Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 06: Beschaffung und Lieferantenbeziehungen
- Verhaltenskodex für Geschäftspartner – MSD

Was passiert wenn ...

Ein Dritter erkundigte sich, ob er den Verhaltenskodex für Geschäftspartner unseres Unternehmens einhalten muss. Was soll ich tun?

Sie sollten ihn darüber informieren, dass wir von allen Dritten, mit denen wir zusammenarbeiten, erwarten, dass sie alle geltenden Vorschriften einhalten und die in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner enthaltenen Grundsätze respektieren und einhalten. Wir verwenden unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner, um unsere Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte, Arbeit und Beschäftigung, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sowie ethische Geschäftspraktiken zu kommunizieren.

Kartellrecht und fairer Wettbewerb

Wir beteiligen uns auf Basis der Vorzüge unserer Produkte und Dienstleistungen am Wettbewerb und treffen keine Vereinbarungen mit Wettbewerbern, um Preisabsprachen zu treffen oder den Handel auf andere Weise einzuschränken. Unsere Grundsätze des fairen Wettbewerbs erfordern Folgendes:

- **wir teilen oder tauschen keine wettbewerbsrelevanten Informationen mit Wettbewerbern aus;**
- **wir treffen weder Vereinbarungen noch allgemeine Übereinkünfte mit Wettbewerbern über Preise, Mitarbeitervergütung, Kunden, Vertriebshändler oder Gebiete; und**
- **wir stellen die Produkte oder Dienstleistungen eines Mitbewerbers nicht falsch oder verzerrt dar.**

Unsere Standards für fairen Wettbewerb sind in praktisch jedem Land, in dem wir tätig sind, auch gesetzlich verankert und es gibt zusätzliche gesetzliche Anforderungen, die wir einhalten müssen.

Was passiert wenn ...

Ich nehme an einer Tagung eines Handelsverbandes teil und mehrere Mitglieder diskutieren über die Preisstrategie. Was soll ich tun?

Wenn Themen wie die Preisstrategie unter Wettbewerbern besprochen werden, besteht die Möglichkeit, dass es zu Preisabsprachen oder Absprachen kommt oder der Eindruck entsteht, dass sie stattgefunden haben. Viele Länder verbieten aus diesem Grund die Preisdiskussion zwischen Wettbewerbern. Wenn Sie sich in dieser Situation befinden, müssen Sie sich umgehend von der Besprechung entschuldigen und „lautstark gehen“, um den anderen Teilnehmern mitzuteilen, dass Sie sich entfernt haben. Teilen Sie der Rechtsabteilung umgehend mit, was Sie beobachtet haben.

Manager-Tipps

Jeder Manager muss sicherstellen, dass Mitarbeiter, die an Wettbewerbsaktivitäten beteiligt sind (einschließlich Marketing, Vertrieb, Einkauf und Personalabteilung), den Wortlaut und Geist unserer Standards und der geltenden Wettbewerbsgesetze kennen.

Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 07: Kartellrecht und fairer Wettbewerb

Insidergeschäfte

Als Unternehmen sind wir bestrebt, faire und offene Märkte für Kauf und Verkauf der Wertpapiere des Unternehmens aufrechtzuerhalten. Wir dürfen keine Wertpapiere des Unternehmens auf Grundlage nicht öffentlich verfügbarer, wesentlicher Informationen kaufen oder verkaufen. Wesentliche Informationen sind **alle Informationen, die ein vernünftiger Anleger bei Anlageentscheidungen als wichtig erachten würde**. Beispiele können Informationen über Folgendes sein:

- Zugänge;
- Veräußerungen;
- neue Produkte oder Prozesse; und
- Finanzinformationen wie Unternehmensgewinne.

Dieselben Einschränkungen gelten für nicht öffentlich verfügbare wesentliche Informationen über andere Unternehmen, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit als Mitarbeiter erhalten.

Es ist uns auch untersagt, nichtöffentliche wesentliche Informationen ohne legitimen geschäftlichen Grund und ohne entsprechende Genehmigung des Managements an andere – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens – weiterzugeben.

Liegen uns Insiderinformationen vor, müssen wir den Handel mit den betroffenen Wertpapieren bis zum Beginn des zweiten vollen Handelstages nach Veröffentlichung der Information unterlassen.



Mehr erfahren

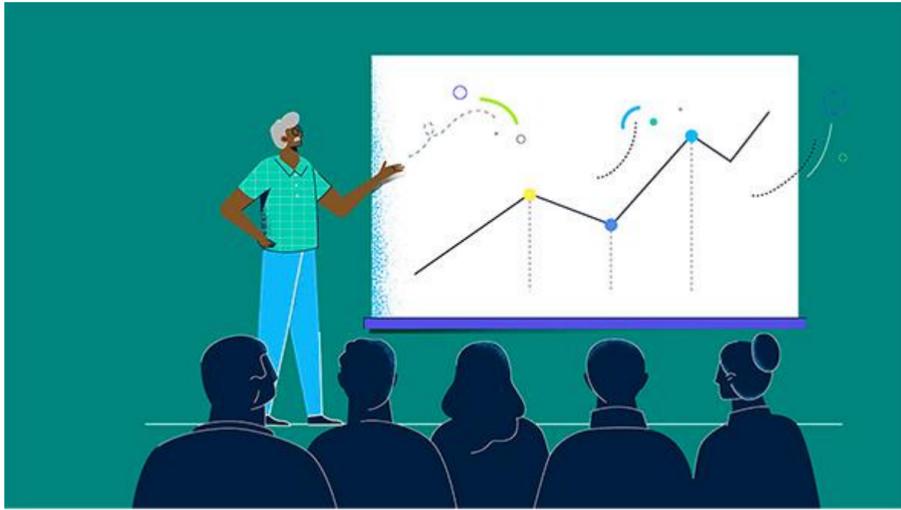
- Unternehmensrichtlinie 11: Insidergeschäfte

Was passiert wenn ...



Ich bin derzeit an einem Unternehmensprojekt beteiligt und habe kürzlich bei einem Meeting von Verzögerungen bei der Produkteinführung erfahren. Ich bin mir nicht sicher, ob die Informationen, die ich in der Sitzung gehört habe, öffentlich oder nicht öffentlich sind oder ob der Handel mit Wertpapieren jetzt als Insiderhandel angesehen werden könnte. Was soll ich tun?

Wenn Sie Zweifel haben, ob der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren gegen unsere Insiderhandelsstandards verstoßen würde, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.



Verantwortungsvoll kommunizieren

Unsere Stakeholder erwarten ehrliche, genaue und zeitnahe Informationen sowie klare Offenlegungen in allen öffentlichen Berichten und Mitteilungen.

Ehrliche Kommunikation

Wir müssen bei allem, was wir über unser Unternehmen, unsere Produkte und Dienstleistungen sagen, ehrlich und korrekt sein. Wenn wir für unsere Produkte und Dienstleistungen werben, müssen die Informationen, die wir unseren Kunden zur Verfügung stellen, **wissenschaftlich belegt sein, mit der Produktkennzeichnung (sofern zutreffend) übereinstimmen und intern für den vorgesehenen Empfänger genehmigt sein.** Wenn wir wissenschaftliche Informationen über ein Produkt austauschen, einschließlich der Verbreitung von Forschungsergebnissen in wissenschaftlichen und anderen Medien, müssen wir dies zeitnah und transparent tun. Unsere interne Kommunikation muss sachlich, klar und vollständig sein sowie von gutem Urteilsvermögen zeugen.

Was passiert wenn ...



Ich bin auf dem Weg zu einem Verkaufsgespräch mit einem Kunden und sehe, dass unser Unternehmen gerade eine Pressemitteilung zu einem Prüfpräparat herausgegeben hat, an dem mein Kunde interessiert ist. Kann ich meinem Kunden die Pressemitteilung zeigen?

Nein. Im Allgemeinen dürfen Vertriebsmitarbeiter nur über zugelassene Produkte und in einer Weise kommunizieren, die der genehmigten Produktkennzeichnung entspricht. Mitteilungen müssen durch den entsprechenden Prüfprozess genehmigt werden, welcher je nach beabsichtigtem Empfänger unterschiedlich sein kann.



Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 04: Kundenorientierung, Marketing und Geschäftspraktiken

Kommunikation mit externen Parteien

Die Kommunikation mit Nachrichtenmedien kann sich auf Image und Geschäft des Unternehmens auswirken. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Kommunikation des Unternehmens widerspruchsfrei ist und alle relevanten regulatorischen und rechtlichen Verpflichtungen erfüllt. Sämtliche Kommunikation muss **korrekt, verantwortungsvoll und im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien sein.** Medien- oder öffentliche Informationsanfragen sollten an Global Communications weitergeleitet werden.

Genauigkeit von Veröffentlichungen

Wir sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass wir der investierenden Öffentlichkeit Informationen zur Verfügung stellen, die den wahren Wert unserer Geschäftstätigkeit widerspiegeln. Daher müssen alle unsere Veröffentlichungen, die wir bei Regierungsbehörden einreichen oder der Öffentlichkeit mitteilen, **vollständig, fair, genau, zeitnah und verständlich sein.** Wir kommunizieren offen über unsere Geschäftstätigkeit, ohne geschützte und vertrauliche Informationen preiszugeben.

Was passiert wenn ...



Ich werde von Medien mit der Bitte um allgemeine Informationen über unser Unternehmen angesprochen. Kann ich antworten?

Nein, Sie sollten nicht antworten. Verweisen Sie den Medienvertreter an einen geeigneten Kommunikationsvertreter vor Ort oder an das Global Media Relations-Team.



Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 12: Offenlegung und Transparenz
- Globale Medienbeziehungsrichtlinie
- Praxisgemeinschaft Gesundheitskompetenz

Soziale Medien und mobiles Messaging

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, sich an persönlichen Social-Media-Aktivitäten zu beteiligen, dennoch ist zu beachten, dass die Aktivitäten unserer Mitarbeiter in sozialen Medien aufgrund ihrer Verbindung zu unserem Unternehmen erhebliche Auswirkungen auf das Geschäft und den Ruf des Unternehmens haben können.

Daher müssen Sie **bei Ihren Online-Aktivitäten gutes Urteilsvermögen an den Tag legen und alle geltenden Gesetze einhalten. Denken Sie daran: Sie sind für Inhalte, die Sie online veröffentlichen, verantwortlich.**

Mehr erfahren

- Globale Richtlinie zu Mobile Messaging
- Social Media Hub-Website

Mobiles Messaging

Befolgen Sie diese „Verkehrsregeln“, um die Unternehmenskommunikation über mobile Kommunikationskanäle zu schützen:

- **Verwenden Sie nach Möglichkeit vom Unternehmen genehmigte Tools** (wie MS Teams, Yammer und Outlook).
- Andere Messaging-Apps (wie WhatsApp und WeChat) dürfen nicht für geschäftliche Kommunikation verwendet werden, **es sei denn, dies ist in Ihrer lokalen Richtlinie für mobiles Messaging ausdrücklich gestattet.**
- **Verwenden Sie niemals Apps** wie Snapchat oder Confide, **die Nachrichten automatisch löschen (kein „Ephemeral Messaging“)**, und vermeiden Sie stets die Verwendung dieser Funktion in anderen Apps (wie WhatsApp).
- **Schützen und bewahren Sie alle Geschäftsunterlagen und Kommunikationen auf Mobilgeräten** in Übereinstimmung mit Ihrer lokalen Richtlinie für Mobilnachrichten, den Unternehmensrichtlinien zur Aufbewahrung von Unterlagen (RRS) und den geltenden Vorschriften zur gesetzlichen Aufbewahrungspflicht (Legal Hold) auf.
- Stellen Sie sicher, dass **jedes Gerät** (persönlich oder vom Unternehmen bereitgestellt), **das für die geschäftliche Kommunikation verwendet wird, beim Unternehmen registriert ist und dem Mobility Services-Programm des Unternehmens unterliegt.**

Was passiert wenn ...

Welche Social-Media-Inhalte des Unternehmens kann ich als außerhalb der USA ansässiger Mitarbeiter teilen und liken?

Wir sind ein Unternehmen, aber wir verwenden zwei Markennamen für dieses Unternehmen in unterschiedlichen Regionen der Welt. Unser Unternehmen ist außerhalb den Vereinigten Staaten und Kanada als "MSD" bekannt. Wenn Sie sich an Social-Media-Aktivitäten beteiligen, ist es wichtig, dass Sie den richtigen Firmennamen verwenden und mit Social-Media-Konten unter dem richtigen Firmennamen interagieren.



Menschen mit Respekt behandeln

Das Wissen, die Vorstellungskraft und die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter treiben unsere Innovation voran. Als Arbeitgeber streben wir danach, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vertrauen, Inklusion und Respekt fördert, damit wir bahnbrechende Denkweisen und Erfindungen hervorbringen können.

Diversität und Inklusion

Als Organisation fördern wir ein Umfeld, in dem Vielfalt und Inklusion geschätzt werden und in dem alle Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können.

Unterschiede zwischen unseren Mitarbeitern - in Bezug auf Kultur, Hintergrund, Erfahrung, Fähigkeiten, Perspektive und Talent - sind eine grundlegende Stärke unseres globalen Unternehmens. Wir behandeln Einzelpersonen **fair und gleichberechtigt und handeln bei Anwerbung, Einstellung, Schulung, Beförderung und Bezahlung auf der Grundlage von Fähigkeiten, gelebter Erfahrung und anderen arbeitsbezogenen Kriterien.**

Wir streben danach, ein vielfältiges und integratives Umfeld zu schaffen, das von **Empathie, Respekt und psychologischer Sicherheit geprägt ist. In diesem Umfeld können sich unsere Mitarbeiter geschätzt, respektiert und darin bestärkt sowie dazu inspiriert fühlen, ihr Bestes zu geben**, was nicht nur unserem Unternehmen, sondern auch der gesamten Gesellschaft zugute kommt.

👍 Manager-Tipps

Sie dienen als Vorbild für konstruktive Maßnahmen und Ergebnisse im Zusammenhang mit der Schaffung, Führung und Erhaltung einer vielfältigen, gleichberechtigten und integrativen Belegschaft. Es ist wichtig, dass Sie sich für Folgendes Zeit nehmen:

- **Beteiligen Sie sich an Gesprächen:** Versuchen Sie, das Verlangen, zu debattieren, zu verstehen und auszuschalten.
- **Überprüfen Sie Ihre Denkweise:** Welche Überzeugungen oder unbewussten Vorurteile könnten Sie als persönliche Wahrheit erachten?
- **Bilden Sie sich weiter:** Erfahren Sie mehr über die gelebten Erfahrungen und Perspektiven anderer durch Bücher, Artikel und andere Recherche.
- **Zeigen Sie Empathie:** Vermeiden Sie Urteile und bleiben Sie offen und bereit, die Gefühle und Perspektiven anderer einzubeziehen, ihnen zuzuhören, sie zu respektieren und zu verstehen.

Was passiert wenn ...



Was bedeutet es, ein Verbündeter zu sein?

Wir definieren einen Verbündeten als jemanden, der andere unterstützt und eine Kultur der Inklusion aufrechterhält. Verbündete bieten Unterstützung auch dann an, wenn sie nicht zu der Gruppe gehören, die direkt von dem nicht-integrativen Verhalten betroffen ist. Jeder, unabhängig von der Berufsbezeichnung oder dem Grad der Verantwortung, kann ein Verbündeter sein.

🔍 Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 17: Global Human Resources (HR)
- Globale Community-Seite für Diversität und Inklusion
- Büro für Unternehmenszugänglichkeit

Belästigung und Diskriminierung

Wir setzen uns dafür ein, ein Umfeld frei von Belästigung und Diskriminierung zu schaffen.

Wir glauben, dass der Respekt vor den Menschen unerlässlich für unsere Mission ist, Leben zu retten und zu verbessern. Wir dulden weder Belästigung, Diskriminierung noch Mobbing. Dazu gehört jedes verbale oder körperliche Verhalten, das unangebracht oder unangemessen ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft und das aufgrund bestimmter Merkmale einer Person erfolgt, wie etwa der Ethnizität, dem Geschlecht, dem Alter, der Religion, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks oder anderer geschützter Merkmale.

👍 Manager-Tipps

Ein Vorgesetzter, der einen Bericht über ein Verhalten erhält oder Zeuge eines solchen Verhaltens wird, das Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz darstellen könnte, muss dies umgehend der Ethikabteilung oder der Rechts- oder Personalabteilung melden.

Gewalt am Arbeitsplatz

Wir sind bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, das frei von jeglicher Art von Gewalt am Arbeitsplatz ist. **Wir tolerieren keine Gewalt, Drohungen oder bedrohliches sowie böswilliges Verhalten, Einschüchterung oder jegliche Form von Gewalt am Arbeitsplatz, gleich aus welcher Quelle.**

Was passiert wenn ...



Ist es akzeptabel, persönliche Poster im eigenen Arbeitsbereich auszustellen?

Es kann akzeptabel sein, ein persönliches Poster auszustellen, Sie sollten jedoch den Inhalt des Posters und die Art und Weise berücksichtigen, wie es von anderen wahrgenommen werden kann. Sie sollten auch bedenken, dass bestimmte persönliche Darstellungen auf dem Firmengelände oder an anderen Arbeitsplätzen wie Ihrem Heimbüro oder Heimarbeitsplatz bei Videoanrufen als beleidigend, einschüchternd oder feindselig gegenüber Kollegen mit anderen Überzeugungen oder persönlichen Hintergründen empfunden werden können.

🔍 Mehr erfahren

- Globaler Standard zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz
- Prävention von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt oder Mobbing am Arbeitsplatz (USA und PR)
- Regionale Richtlinie Lateinamerika - Prävention von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich Mobbing
- Regionale Richtlinie Japan, China, Asien-Pazifik - Prävention von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Regionale Richtlinie EUCAN, EEMEA - Prävention von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich Mobbing

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Bei unserer Geschäftstätigkeit legen wir größten Wert auf die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter sowie den Schutz der Allgemeinheit. Wir alle spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung und Aufrechterhaltung eines sicheren und konformen Arbeitsplatzes. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, alle Sicherheitsregeln, Richtlinien, Verfahren und geltenden Vorschriften einzuhalten und die notwendigen Vorsichtsmaßnahmen zu treffen, um sich selbst, unsere Kollegen, unsere Gemeinschaften und unsere Umwelt zu schützen.

🔍 Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 14: Respekt für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS)
- Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards des Unternehmens
- Vorfallmanagementsystem zur Meldung von Sicherheitsvorfällen
- Globale Drogenmissbrauchsrichtlinie

Wir müssen alle sicherheitsrelevanten Beinaheunfälle, Sicherheitsvorfälle sowie arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten melden. Wir müssen außerdem unsichere Praktiken oder Bedingungen sofort korrigieren und vorbeugende Maßnahmen ergreifen. Unser Ziel ist es, unsere Sicherheitsleistung kontinuierlich zu verbessern. **Denken Sie daran, stets Situationsbewusstsein zu wahren.** Dies umfasst Folgendes:

- Niemals beim Gehen eine SMS auf Ihrem Mobilgerät schreiben;
- stets Handläufe von Treppen oder Rampen verwenden; und
- vor Ort stets geeignetes Schuhwerk tragen, insbesondere bei schlechtem Wetter.

Drogenmissbrauch

Der Konsum illegaler Drogen, Alkoholmissbrauch und der Missbrauch legaler Drogen stellen ernsthafte Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz dar. **Illegale Drogen zu besitzen, verkaufen oder verwenden oder unter Einfluss solcher Drogen zu stehen ist während der Arbeitszeiten oder auf dem Gelände des Unternehmens oder bei vom Unternehmen gesponserten Veranstaltungen verboten. Ebenso ist die Beeinträchtigung durch Alkohol oder legale Drogen bei der Ausübung von Unternehmensgeschäften oder bei vom Unternehmen gesponserten Veranstaltungen verboten.**

Es ist wichtig, dass Fälle von Drogen- und Alkoholmissbrauch sofort dem Management gemeldet werden.

Was passiert wenn ...



Ist es wirklich notwendig, einen leichten Unfall oder eine leichte Verletzung zu melden? Ich möchte die Sicherheitsbilanz unserer Anlage nicht gefährden.

Ja. Um eine hervorragende Sicherheitsleistung aufrechtzuerhalten und eine unfallfreie Umgebung anzustreben, müssen Sie alle Unfälle und arbeitsbedingten Verletzungen melden, egal wie geringfügig, um die Ursachen zu ermitteln und unsichere Praktiken und Bedingungen zu beseitigen. Es ist wichtig, auch geringfügige arbeitsbedingte Verletzungen, kleinere Unfälle und „Beinahe-Unfälle“ zu melden, da dies uns dabei hilft, Gefahren zu erkennen und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, bevor es zu einer weiteren oder schwerwiegenderen Verletzung kommt.

👍 Manager-Tipps

Von Managern kann verlangt werden, dass sie gründliche Ursachenuntersuchungen gemeldeter Sicherheitsvorfälle durchführen oder sich daran beteiligen und wirksame Korrekturmaßnahmen/Präventivmaßnahmen (CAPAs) ermitteln und umsetzen, um künftige Vorkommnisse zu verhindern.



Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen

Unsere Gemeinschaften sind unsere Nachbarn, die darauf vertrauen, dass wir gute Bürger und Unternehmer sind. Wir sind stolz darauf, eine Reihe sozialer, gesundheitlicher und ökologischer Nachhaltigkeitsprogramme zu unterstützen. Wir halten alle Gesetze, Regeln und Vorschriften ein, die für unser Unternehmen gelten.

Philanthropie und Gemeinschaftsinvestitionen

Unser Unternehmen ist bestrebt, einen positiven Beitrag zur Verbesserung der weltweiten Gesundheitsversorgung, zur Förderung der Bildung und zur Bewältigung kritischer sozialer Probleme zu leisten, durch gemeinnützige Beiträge und ehrenamtliche Tätigkeiten. **Als Unternehmen investieren wir Zeit und Ressourcen, um die Lebensqualität in den Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten, zu verbessern, und wir ermutigen unsere Mitarbeiter, ihre Gemeinden durch ehrenamtliche Tätigkeiten und durch gemeinnützige Spenden zu unterstützen.**

Wir sind außerdem bestrebt, ein Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten, in dem sich die Mitarbeiter nicht von Management oder Kollegen unter Druck gesetzt fühlen, finanzielle Beiträge für eine Organisation oder einen guten Zweck zu leisten.

Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 19: Wohltätige Spenden und ehrenamtliches Engagement
- Richtlinie zum ehrenamtlichen Engagement der Mitarbeiter
- Richtlinie zum Verbot des Anwerbens

Manager-Tipps

Manager sollten Teammitglieder unterstützen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten. Manager sollten mit ihren Teammitgliedern Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement besprechen, um sicherzustellen, dass die Aktivität im Einklang mit den Richtlinien des Unternehmens steht, und um mögliche Störungen der Geschäftsaktivitäten zu minimieren.

Was passiert wenn ...

Können Unternehmens-E-Mails oder andere elektronische Kommunikationstools (z. B. MS Teams) verwendet werden, um Mitarbeiter über eine bevorstehende Spendenaktion zu informieren oder um Spenden für eine bestimmte gemeinnützige Organisation oder Veranstaltung zu bitten?

Das Erbitten finanzieller Spenden oder die Förderung der finanziellen Unterstützung einer bestimmten Wohltätigkeitsorganisation, sei es mündlich, elektronisch oder in schriftlicher Form auf dem Firmengelände, ist gemäß unserer Richtlinie zum Verbot des Anwerbens verboten.

Schutz der Umwelt

Wir zeigen Respekt für die Umwelt, indem wir die Umweltgesetze und -vorschriften in allen Gerichtsbarkeiten, in denen wir tätig sind, sowohl im Geiste als auch im Wortlaut einhalten. Darüber hinaus befolgen wir unsere eigenen globalen Umweltstandards und deren Mindestanforderungen, unabhängig davon, wo wir tätig sind.

Umweltverträglichkeit

Wir berücksichtigen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und streben danach, unsere Geschäfte nachhaltig zu betreiben, um die Gesundheit unseres Planeten und der Menschen zu unterstützen. **Wir alle haben die Verantwortung, natürliche Ressourcen zu schonen und uns an Aktivitäten zu beteiligen, die darauf abzielen, den Wasserverbrauch, den Energieverbrauch und die Abfallerzeugung zu reduzieren.**

Manager-Tipps

Der Schutz der Umwelt liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen. Manager haben zusätzlich die Verantwortung, ihre Mitarbeiter, einschließlich der an ihren Standorten tätigen Auftragnehmer, daran zu erinnern, die örtlichen Umweltgesetze und -vorschriften sowie unsere eigenen Umweltstandards einzuhalten.

Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 4: Respekt für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS)
- Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards des Unternehmens

Was passiert wenn ...

Die Gesetze in meinem Land verbieten es nicht, Abfälle vor Ort zu entsorgen. Kann ich Unternehmensabfälle auf diese Weise entsorgen?

Nein. Die Entsorgung von Abfällen muss unseren eigenen Umweltstandards entsprechen. Während spezifische Praktiken je nach Art des Abfalls variieren können, ist die Müllentsorgung vor Ort gemäß unseren Standards für alle unsere Einrichtungen verboten. In einigen Fällen erfordern unsere Standards Maßnahmen, die restriktiver sind als das, was nach den Gesetzen der einzelnen Gerichtsbarkeiten zulässig ist.

Menschenrechte

Wir verpflichten uns zur Achtung der Menschenrechte, wie sie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs), der Internationalen Menschenrechtscharta und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit anerkannt sind. Unsere Erwartungen bezüglich der Menschenrechte sind in unserer globalen Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie dargelegt.

Q Mehr erfahren

- Globale Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie
- [Grundsatzerklärung zu Menschenrechten – MSD](#)
- [Umwelt-, Sozial- und Governance-Bericht \(ESG\) – MSD](#)

Wir vermeiden es, die Menschenrechte unserer Mitarbeiter, Patienten, Arbeiter in unseren Lieferketten, Gemeinden und anderen Interessensgruppen zu verletzen. Wir sind bestrebt, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhindern und zu mildern, einschließlich solcher, die direkt mit unserer Geschäftstätigkeit oder unseren Geschäftsbeziehungen zusammenhängen. Wir streben danach, eine Kultur zu schaffen, in der die Rechte aller respektiert werden.

Bei allen unseren Tätigkeiten müssen wir:

- **es bei allen Geschäftsaktivitäten vermeiden, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen;**
- **von unseren Geschäftspartnern erwarten, gemäß den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu handeln;**
- **Menschenrechtsbedenken melden; und**
- **das Wiederauftreten tatsächlich negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte verhindern und abmildern sowie bei Bedarf für Abhilfe sorgen.**

Was passiert wenn ...



Ein Lieferant, der mit uns zusammenarbeitet, erwähnt, dass sein Arbeitgeber ihn nicht gemäß der örtlichen Lohngesetze bezahlt oder gesetzlich vorgeschriebene Leistungen nicht erbringt. Was soll ich tun?

Wir erwarten von allen Geschäftspartnern, dass sie die in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner dokumentierten Menschenrechte sowie Arbeits- und Beschäftigungsrechte respektieren und die örtlichen Gesetze einhalten. In diesem speziellen Fall sollten Sie das Problem an [msdehics.com](https://www.msdehics.com) melden.

Handels-Compliance

Das Privileg, Waren in die ganze Welt importieren und exportieren zu dürfen, ist für die Verwirklichung unserer Mission von entscheidender Bedeutung. Um dieses Privileg zu wahren, dürfen wir keine Geschäfte mit Denied Parties oder in sanktionierten Ländern tätigen. Wir halten uns an alle Zoll-, Exportkontroll- und Antiboykottgesetze.

Alle internen Standards und lokalen Regeln für Import, Export und Lizenzanforderungen müssen befolgt werden. Dritte, die an handelsbezogenen Aktivitäten beteiligt sind (z. B. Zollagenten), müssen mit schriftlichen Verträgen beauftragt und mit schriftlichen Verfahren verwaltet werden. Da wir unseren Hauptsitz in den USA haben, halten wir uns zusätzlich zu denen anderer Länder stets an die Exportkontroll- und Antiboykottgesetze der USA. Für Güter und Technologien mit doppeltem Verwendungszweck sowie für Geschäfte in sanktionierten Ländern müssen Lizenzen eingeholt werden.

Wir führen Denied Party Screenings anhand staatlich herausgegebener Listen durch, überprüfen alle Partner, Transaktionen und Zahlungen und verwalten erforderliche Lizenzen. Antiboykottgesetze verbieten die Verweigerung von Geschäften mit einem anderen Land, Unternehmen oder einer anderen Person. Aufgrund der Komplexität der Antiboykottgesetzgebung sollten alle derartigen Anfragen umgehend an die Rechtsabteilung gerichtet werden.

Q Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 08: Globaler Handel
- [SharePoint-Website zur globalen Handelscompliance](#)
- Globale Handelsstandards

Was passiert wenn ...



Was passiert, wenn es zu einem Handelsverstoß kommt? Was sind die Folgen?

Innerhalb einer Zollgerichtsbarkeit kann die Nichteinhaltung geltender Vorschriften zu einer Über- oder Unterzahlung von Zöllen und Steuern, Strafen, Lieferunterbrechungen, Rufschädigung, Strafanzeigen und dem Entzug von Export- und Importprivilegien führen.



Informationen und Ressourcen schützen

Wir alle haben die Verantwortung, Unternehmensinformationen zu schützen. Vermögenswerte des Unternehmens müssen ordnungsgemäß gepflegt und wirtschaftlich und effizient genutzt werden.

Einsatz von Technologie

Von uns wird erwartet, dass wir die Technologieressourcen des Unternehmens effizient und effektiv nutzen, um Geschäftsziele zu erreichen.

Die Nutzung unternehmenseigener Informationssysteme und Kommunikationstools muss den Gesetzen, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien entsprechen.

Wir alle können einen positiven Beitrag zum Schutz unserer Unternehmensinformationen und -ressourcen leisten, indem wir die Grundlagen der Cybersicherheit beachten und wachsam gegenüber potenziellen Bedrohungen oder Phishing-Versuchen bleiben.

Wir sind alle dafür verantwortlich, Cybersicherheitsvorfälle zu verhindern, festzustellen und zu melden.

Dies hilft unserem Unternehmen, Betriebsunterbrechungen zu vermeiden und den Verlust oder die Beschädigung unserer Unternehmensinformationen zu verhindern.

Installieren Sie Software, einschließlich Anwendungen für mobile Geräte, nur von **vertrauenswürdigen Quellen**. Besuchen Sie das Software Center auf Ihrem Laptop oder den App-Store des Unternehmens auf Ihrem Mobilgerät.

Künstliche Intelligenz (KI)

KI ist eine komplexe und sich schnell entwickelnde Technologie, die für unser Unternehmen großes Innovationspotenzial birgt. Aufgrund ihrer Komplexität müssen wir jedoch beachten, dass der Missbrauch von KI Risiken birgt und Schaden anrichten kann.

Bei Entwicklung und Einsatz von KI müssen wir ein Gleichgewicht zwischen den potenziellen Vorteilen und Risiken finden und sicherstellen, dass dies mit den Ansichten unseres Unternehmens zu Ethik und Integrität übereinstimmt. Mitarbeiter sollten bei Initiativen in Bezug auf KI mit relevanten Fachexperten sowie Rechts- und Compliance-Experten zusammenarbeiten.

Was passiert wenn ...



Darf ich meine eigene persönliche Software auf meinem Firmencomputer installieren, damit ich sie außerhalb der Arbeitszeit nutzen kann?

Unternehmensressourcen, einschließlich vom Unternehmen verwalteter Geräte wie Laptops, sind ausschließlich für die geschäftliche Nutzung bestimmt. Es darf zudem nur speziell für das Unternehmen (nicht für eine einzelne Person) lizenzierte Software auf firmeneigenen Informationssystemen zum Zweck der Interaktion mit Unternehmensinformationen installiert werden.

👍 Manager-Tipps

Beim Ausscheiden einer Person aus dem Unternehmen liegt es in der Verantwortung des Managers, alle unternehmenseigenen Computer oder anderen Geräte und Vermögenswerte abzuholen und zurückzugeben und sicherzustellen, dass der Zugriff der Person auf das Netzwerk des Unternehmens beendet wurde. Von Managern wird erwartet, dass sie die verfügbaren Offboarding-Ressourcen zurate ziehen und sich bei Bedarf auch an einen Geschäftspartner oder das Service Center der Personalabteilung wenden, um die jeweiligen Verfahren zu bestätigen, die je nach lokalen Gesetzen und Vorschriften variieren können.

🔍 Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 13: Informationsmanagement und -schutz
- Information Security Culture and Awareness Community
- Ethical & Responsible AI Community

Verwaltung von Informationen und Aufzeichnungen

Informationen sind einer der wichtigsten Vermögenswerte unseres Unternehmens. Wir alle sind für den Schutz, die Verwaltung und die Kontrolle von Unternehmensinformationen und geistigem Eigentum während des gesamten Lebenszyklus verantwortlich. Wir müssen uns auch darüber im Klaren sein, dass eine längere Aufbewahrung von Informationen als erforderlich die Effizienz verringern, die Kosten erhöhen und unnötige Risiken für unser Unternehmen schaffen kann.

- **Verwenden Sie die entsprechenden Kennzeichnungen zur Informationsklassifizierung und speichern, sichern und teilen Sie Informationen gemäß den Leitlinien zur Informationsklassifizierung.**
- **Überprüfen und verwahren Sie Aufzeichnungen regelmäßig, befolgen Sie dabei den Zeitplan für die Aufbewahrung von Aufzeichnungen des Unternehmens und die Vorschriften zur gesetzlichen Aufbewahrungspflicht.**
- **Verwalten Sie Datensätze in Repositories mit angemessener Zugriffskontrolle und Zugänglichkeit, sodass behördliche, rechtliche und geschäftliche Anforderungen erfüllt sind.**
- **Seien Sie in der Öffentlichkeit wachsam; Besprechen Sie keine nicht öffentlich verfügbaren Unternehmensinformationen und lassen Sie Unternehmensgeräte niemals unbeaufsichtigt.**
- **Verwenden Sie autorisierte Unternehmenstools, die über geeignete Kontrollmechanismen verfügen, um unsere Informationen vor Verlust oder unbefugtem Zugriff zu schützen.**

Auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen sind wir verpflichtet, die Vertraulichkeit der Unternehmensinformationen zu wahren und alle Dokumente und Dateien (einschließlich elektronisch gespeicherter Informationen) zurückzugeben.

Manager-Tipps

Wenn eine Person das Unternehmen verlässt oder auf eine neue Position wechselt, ist ihr Vorgesetzter dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass die von der Person erstellten und/oder verwalteten Aufzeichnungen weiterhin gemäß dem Zeitplan zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen und allen geltenden Richtlinien zur gesetzlichen Aufbewahrungspflicht verwaltet werden. Dies kann die Übertragung der Eigentümerschaft an den Aufzeichnungen auf einen anderen Mitarbeiter umfassen.

Mehr erfahren

- Handbuch zu Informationssicherheitsstandards
- Seite des Records and Information Management (RIM) (Verwaltung von Aufzeichnungen und Informationen)
- Legal Hold-Website

Was passiert wenn ...

Ich habe gehört, wie ein Mitarbeiter des Unternehmens sagte, dass er regelmäßig Unternehmensinformationen an sein E-Mail-Konto außerhalb des Unternehmens sendet, weil es für ihn einfacher ist, an seinem Heimcomputer zu arbeiten. Was soll ich, wenn überhaupt, tun?

Sie sollten den Mitarbeiter darauf hinweisen, dass es nicht akzeptabel ist, Unternehmensinformationen an sein persönliches E-Mail-Konto zu senden. Der Zugriff auf persönliche E-Mails birgt ein übermäßiges Risiko. Unser Unternehmen arbeitet hart daran, unserer Belegschaft einen angemessenen und sicheren Zugriff auf unsere Informationen und Informationssysteme bereitzustellen – von überall, zu jeder Zeit und von allen vom Unternehmen genehmigten Geräten. Wir alle sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass Unternehmensinformationen durch den alleinigen Einsatz autorisierter Technologie geschützt werden.

Finanzielle Verantwortung und Genauigkeit der Aufzeichnungen

Wir sind dafür verantwortlich, die Vermögenswerte unseres Unternehmens verantwortungsvoll zu verwalten und sicherzustellen, dass Geschäftstransaktionen korrekt gemeldet werden. Dies umfasst:

- **die Beschaffung zu Preisen, die dem fairen Marktwert entsprechen, und**
- **die Nutzung der Vermögenswerte des Unternehmens für die vorgesehenen Zwecke.**

Wir müssen **alle Finanzinformationen vollständig, genau und zeitnah aufzeichnen**. Unvollständige oder ungenaue Aufzeichnungen sowie das Fehlen angemessener interner Kontrollen können negative Folgen haben, darunter:

- fehlerhafte Erfassung von Einnahmen oder Ausgaben;
- falsche Darstellung der Finanzlage des Unternehmens;
- Missbrauch von Unternehmensmitteln; und
- unbefugte Genehmigungen außerhalb unserer geschäftlichen Vertretungsmacht (GoA).

Finanztransaktionen müssen gemäß der US-GAAP-Standards und gesetzlichen Anforderungen genehmigt und aufgezeichnet werden. **Die Einhaltung der Buchhaltungsmethoden und unserer internen Kontrollen ist ebenso erforderlich wie die Zusammenarbeit mit internen und externen Prüfern.**

Was passiert wenn ...

Es ist Dezember und in unserem Jahresbudget ist noch Geld übrig. Ist es akzeptabel, die Aktivitäten des nächsten Jahres mit dem diesjährigen Budget im Voraus zu bezahlen?

Buchhaltungsstandards verlangen im Allgemeinen, dass Aufwendungen in der Periode erfasst werden, in der sie anfallen. Wenn eine Aktivität für das nächste Jahr geplant ist, sollte die Zahlung mit dem Budget und den Konten des folgenden Jahres beglichen werden. Fragen zu bestimmten Aktivitäten sollten vor Vorauszahlungen mit der Finanzabteilung besprochen werden.

Manager-Tipps

- Führen Sie angemessene interne Kontrollen durch.
- Stellen Sie sicher, dass die Genehmigungen mit der GoA im Einklang stehen.
- Überprüfen Sie Spesenabrechnungen gründlich.

Mehr erfahren

- Unternehmensrichtlinie 9: Finanzielle Integrität
- Finanzrichtlinien und -verfahren
- SharePoint-Website für Spesenmanagement für Mitarbeiter



Unternehmensrichtlinien

Betrachten Sie unsere Unternehmensrichtlinien als Verhaltensstandards für den Umgang mit unseren Stakeholdern. Nutzen Sie unsere Richtlinien, um alltäglich Entscheidungen zu treffen. Machen Sie sich mit unseren Richtlinien vertraut, um weitere Informationen zu erhalten und auf Ressourcen zuzugreifen, die Ihnen dabei helfen, die richtigen Entscheidungen für unsere Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und andere Interessengruppen zu treffen. Bedenken Sie stets: Wann immer örtliche Gesetze, Vorschriften oder Branchenkodizes strenger sind, ist der strengere Standard einzuhalten.

01 Patientensicherheit

Wir möchten sicherstellen, dass Kunden und Patienten Vertrauen in die Sicherheit und Wirksamkeit unserer Produkte haben.

02 Produktqualität

Unsere Produkte sind da, wenn Menschen sie brauchen, in einer Qualität, der sie vertrauen können.

03 Forschung

Unsere Forschung wird von unserem Engagement geleitet, die Gesundheit von Mensch und Tier zu erhalten und die Lebensqualität zu verbessern.

04 Kundenorientierung, Marketing und Geschäftspraktiken

Wir stellen genaue und ausgewogene Informationen über unsere Produkte bereit und beteiligen uns nicht an Aktivitäten, die unseren Kunden unangemessen bevorzugen oder beeinflussen.

05 Verhinderung von Bestechung und Korruption

Wir versprechen, bieten, zahlen, fordern oder akzeptieren nichts von Wert, um Entscheidungen oder Handlungen in Bezug auf unser Unternehmen unangemessen zu beeinflussen.

06 Beschaffung und Lieferantenbeziehungen

Da wir wissen, dass unsere Lieferanten eine wichtige Rolle für unseren Gesamterfolg spielen, bauen wir Beziehungen zu denjenigen auf, die den besten Gesamtwert bieten und unser Engagement für Qualität, Preis, Lieferung, Service, Vielfalt, Ruf und ethische Geschäftspraktiken teilen.

07 Kartellrecht und fairer Wettbewerb

Wir beteiligen uns aggressiv, aber fair am Wettbewerb, um offene Märkte mit Wahlmöglichkeiten für Kunden zu fördern, aufbauend auf den Vorzügen unserer Produkte und Dienstleistungen sowie auf unserem Ruf, ehrlich und fair zu handeln.

08 Globale Handelspolitik

Wir handeln verantwortungsvoll beim grenzüberschreitenden Transport von Produkten und Dienstleistungen, in Übereinstimmung mit den lokalen und internationalen Handelsbestimmungen, die für unsere Geschäftstätigkeit gelten.

09 Finanzielle Integrität

Als verantwortungsbewusste Treuhänder glauben wir, dass finanzielle Transparenz und Integrität für den Schutz unserer Vermögenswerte, die Verwirklichung unserer Mission und unseres zukünftigen Erfolgs sowie die Förderung des Vertrauens bei unseren Stakeholdern von entscheidender Bedeutung sind.

10 Interessenkonflikte

Wir erkennen und legen Situationen offen, die unser geschäftliches Urteilsvermögen zu gefährden scheinen oder unser Geschäft unangemessen beeinflussen könnten, und implementieren bei Bedarf Kontrollen, um Risiken zu minimieren.

11 Insidergeschäfte

Wir ergreifen keine Maßnahmen, die das Vertrauen der Anleger untergraben, wie z. B. die Weitergabe von Insiderinformationen unseres Unternehmens und seiner Geschäftspartner oder die Weitergabe von „Tipps“, die Investitionsentscheidungen unfair beeinflussen könnten.

12 Offenlegung und Transparenz

Wir verpflichten uns zu Offenheit und angemessener Transparenz über unsere Arbeitsweise, um das Vertrauen unserer Stakeholder zu wahren.

13 Informationsmanagement und Datenschutz

Wir wahren und beachten hohe ethische Standards bei der ordnungsgemäßen Erfassung, Nutzung, Verwaltung und dem Schutz firmeneigener Informationen unseres Unternehmens sowie der uns von anderen anvertrauten Informationen.

14 Respekt für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Wir sind bestrebt, unseren Mitarbeitern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu bieten, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren und mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die unser Engagement für Sicherheit und Umweltschutz teilen.

15 Fehlverhalten melden und angemessen darauf reagieren

Wir ermöglichen es dem Unternehmen, potenzielles Fehlverhalten anzugehen und seinen Ruf zu schützen, indem wir es melden, wenn wir etwas Unangemessenes sehen oder vermuten, und wir dulden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken äußern oder Informationen in Zusammenhang mit einer Untersuchung bereitstellen.

16 Verwaltung kontrollierter Substanzen

Wir unterstützen die Verwendung kontrollierter Substanzen für angemessene medizinische, wissenschaftliche und kommerzielle Zwecke und unterhalten gleichzeitig ein geschlossenes Vertriebssystem, das ordnungsgemäße Kontrollen im Zusammenhang mit Erwerb, Herstellung, Transport, Lagerung, Verwendung, Vertrieb und Entsorgung gewährleistet.

17 Globales Personalwesen

Wir fördern eine Kultur des gegenseitigen Respekts, der Würde und der Integrität, in der wir hochtalentiertere, engagierte und vielfältige Mitarbeiter anziehen und fördern, die in der Lage sind, hervorragende Leistungen zu erbringen.

18 Tierpflege und -nutzung

Wir behandeln alle Tiere in unserer Obhut human und nutzen sie nur dann für die Forschung, wenn es keine wissenschaftlich fundierte Alternative gibt.

19 Wohltätige Spenden und ehrenamtliches Engagement

Wir sind Akteure des positiven Wandels bei der Verbesserung der globalen Gesundheitsversorgung, der Förderung von Bildung und der Bewältigung kritischer sozialer Probleme durch Spenden für wohltätige Zwecke und die Unterstützung der ehrenamtlichen Arbeit unserer Mitarbeiter.

20 Datenschutz

Wir erheben und verarbeiten die personenbezogenen Daten von Einzelpersonen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften und sind bei der Erhebung der Daten völlig transparent darüber, wie wir sie nutzen, verwalten und schützen. Die Nutzung der uns anvertrauten personenbezogenen Daten ist nur auf die Zwecke beschränkt, für die sie erhoben wurden und für welche die entsprechende Einwilligung eingeholt wurde.

