Verhaltenskodex für Ethik und Geschäftstätigkeit

Inhaltsverzeichnis

A. **Vorwort** 3

B. **Entwicklung nachhaltiger Beziehungen durch Qualität, Sicherheit und Service** 7

C. **Unternehmensintegrität und grundsätzliche Risiken** 8

D. **Gesetze und Integritätsanforderungen** 10

1. Die Bekämpfung von Bestechung und Korruption (ABAC) 10
2. Die Bekämpfung von Geldwäsche (AML) 11
3. Das Kartellrecht 11
4. Der Interessenkonflikt (Col) – Integritätsanforderungen 12
5. Globaler Datenschutz / Sicherheit, Aufbewahrung und Entsorgung 13

E. **Grundlegende allgemeingültige Compliance Anforderungen** 15

F. **Weitere (Haupt-) Grundsätze für konformes Verhalten** 16

G. **Unser Compliance Programm** 17

1.1 Die Bedeutung von Compliance 17
1.2 Bestandteile unseres Compliance Programms 18
1.3 Rollen- und Pflichtverständnis der einzelnen LINK-Mitglieder im Rahmen unseres Compliance Programms 20
1.3.1 Geschäftsleitung am Hauptsitz („MDH“) 20
1.3.2 Chief Compliance Officer („CCO“) 20
1.3.3 Lokaler Compliance Officer („LCO“) 20
1.3.4 Geschäftsleitung des Landes („MDC“) 21
1.3.5 Vorgesetzte und Führungskräfte 21
1.3.6 Alle LINK Mitarbeiter oder Dritte, die im Auftrag von LINK arbeiten 21

H. **Kontaktinformationen** 22

A. Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Von einem Hamburger Fachbetrieb für Krankenhausbedarf hat sich die Waldemar Link GmbH & Co. KG (nachfolgend „LINK“) zu einem international renommierten, führenden Anbieter von Endoprothesen mit innovativer Produktpalette entwickelt. Qualität und Service, unsere obersten Prioritäten, machen LINK zu einem geschätzten Partner für Chirurgen und Endoprothetik-Spezialisten. Als Pionier der modernen Implantate haben wir in den 1960er Jahren die ersten Prothesenmodelle für die Hüfte und das Knie entwickelt.

Wir forschen ständig, entwickeln neue Endoprothesen und optimieren bestehende Implantatsysteme in enger Zusammenarbeit mit Fachkräften im Gesundheitswesen/Health Care Professionals („HCPs“), was nur durch die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse aus Medizin, Biologie, Metallurgie, Biomechanik, Tribologie, Polymerchemie und Oberflächentechnik möglich ist. Viele unserer erfolgreichen Produkte sind nicht ohne die Beteiligung von Fachkräften im Gesundheitswesen und unseren Mitarbeitern entstanden. Diese enge und erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften im Gesundheitswesen und uns ist für uns unerlässlich, wenn wir Patienten eine optimale Versorgung bieten wollen.

Bei unseren Entwicklungen profitieren wir von der Erfahrung erstklassiger endoprothetischer Chirurgen, die mit unseren Produkten vertraut sind. Für die Ausbildung und Schulung jüngerer Fachkräfte im Gesundheitswesen sowie neuer Anwender, sind wir auf diese Fachkräfte im Gesundheitswesen angewiesen. Der Erfahrungsaustausch zwischen den Fachkräften im Gesundheitswesen selbst und zwischen ihnen und uns führt zu einer qualitativ hochwertigen Versorgung und Sicherheit für die Patienten und bietet die Möglichkeit, die besten Produkte anzubieten. Das Vorhandensein eines Netzwerks von zuverlässigen, gut ausgebildeten Fachkräften, die sich für ihre Arbeit begeistern, hat bei der Erreichung dieses Ziels immer eine grundlegende Rolle gespielt.

Als inhabergeführtes Unternehmen bekennen wir uns zu einer rechtskonformen und sozial verantwortlichen Unternehmensführung. Wir halten uns an die geltenden Gesetze und sonstigen gesetzlichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind. Insbesondere in den letzten Jahren wurden Standards entwickelt, um eine rechtssichere Zusammenarbeit zwischen Fachkräften im Gesundheitswesen und der Industrie zu gewährleisten.

Wir haben daher einen Verhaltenskodex für Ethik und Geschäftstätigkeit („Kodex“) für die Waldemar Link Gruppe („LINK“) entworfen, der weltweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und Vertreter von LINK und allen Betrieben der direkten/indirekten Tochter- und Schwestergesellschaften, die mehrheitlich im Besitz von LINK sind oder anderweitig von LINK kontrolliert werden, gilt.

Der „Kodex“ ist kein Arbeitsvertrag und kann nicht alle Situationen oder alle lokal geltenden Gesetze und Vorschriften abdecken, aber er soll als Kompass für ethisches und moralisches Verhalten dienen und mit den allgemeinen lokalen Gesetzen vereinbar sein. Der „Kodex“ soll dazu beitragen, die Berührungspunkte zwischen dem Gesetz, unseren Regeln und unserer täglichen Arbeit für Sie transparenter zu machen, und es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir diese Regeln in unserem „Kodex“ nicht nur nach dem Buchstaben, sondern auch dem Geiste nach verinnerlichen.

Für die jeweiligen Länder unterstützt ein lokales „LEGAL & COMPLIANCE“-Handbuch mit weiteren Prozessen, Arbeitsanweisungen und Regeln die praktische Umsetzung auf Basis unseres unternehmensweiten „Kodex“ unter Einbeziehung der wesentlichen länderspezifischen Besonderheiten, Gesetze und Regeln.

A. Vorwort

Eine wichtige Voraussetzung für unsere Unternehmenskultur ist, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eine Reihe gemeinsamer Werte kennt, versteht und lebt und nach den auf diesen Werten basierenden Regeln handelt. Wir erwarten von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter und von uns, dass er die Verpflichtungen und Standards des „Kodex“ und unseres „LEGAL & COMPLIANCE“-Handbuchs versteht und einhält.

Jeder, der gegen die Regeln unseres „Kodex“, unsere Richtlinien und das geltende Recht verstößt, handelt außerhalb des Rahmens seiner Beschäftigung oder seines Arbeitsverhältnisses. Entsprechende Verstöße können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Darüber hinaus kann ein solcher Verstoß auch zivil- und strafrechtliche Folgen haben.

Abweichungen vom „Kodex“ bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Chief Compliance Officer (CCO) und des zuständigen Local Compliance Officer (LCO). Wenn eine solche Ausnahme für eine leitende Position oder einen Direktor gemacht wird, ist auch die Zustimmung des globalen Managements erforderlich. In Situationen, in denen das geltende Recht im Widerspruch zu unserem „Kodex“ steht, muss das Recht respektiert werden. In allen anderen Fällen ist unser „Kodex“ für unsere Geschäftsaktivitäten verbindlich. Bei Zweifeln und Fragen wenden Sie sich bitte an den LCO oder den CCO (Global Legal and Compliance Department) in Deutschland.

Bitte beachten Sie, dass sich unser „Kodex“, unsere Standards, Richtlinien und Verfahren ebenso wie die Industriestandards und gesetzlichen Anforderungen ändern können. Bitte besuchen Sie unsere Website **https://www.linkorthopaedics.com/**, um sich über die neuesten Entwicklungen und Dokumente auf dem Laufenden zu halten. Der „Kodex“ liegt in mehreren Sprachen vor und ist als öffentliches Dokument verfügbar. Die darin veröffentlichten Informationen spiegeln den gültigen Stand wider und treten mit der Veröffentlichung in Kraft, und wir freuen uns, sie mit Ihnen zu teilen.

Herzliche Grüße

Helmut D. Link

Inhaber

Peter Willenborg

Hauptgeschäftsführer

Norbert Ostwald

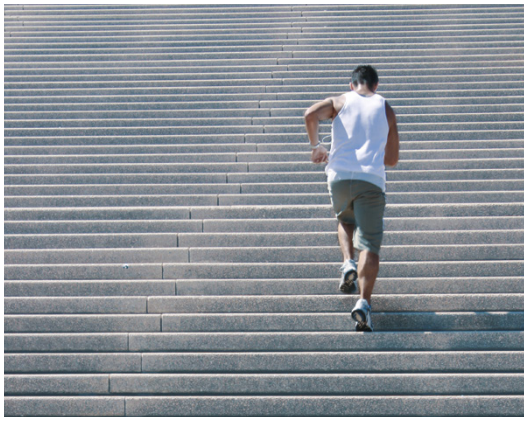
Geschäftsführender Vorsitzender des Verwaltungsrats

Unsere Vision

„Wir werden unsere Position als globaler Anbieter im Bereich der Gelenkersatzchirurgie weiter stärken.“ Über

- **Zusammenarbeit in führenden wissenschaftlichen Projekten,**
- **Einführung neuer und innovativer Produktionstechnologien,**
- **Ausweitung des weltweiten Vertriebs,**
- **Expansion in Wachstumsmärkten,**

Fokussiert auf die Erhöhung der Mobilität von Patienten durch Bereitstellung der bestmöglichen Lösungen.



Unser Unternehmensleitbild

„Bewegung ist Leben.“ Die Lebensqualität unserer Patienten ist unsere Verantwortung – von Anfang an. Wir entwickeln, produzieren und vermarkten nur Implantate, die wir uns selbst implantieren lassen würden.

LINK® Moving on.

Unsere LINK Kernwerte

Unsere Gemeinschaft baut auf unseren Werten auf, die uns helfen, unsere Vision zu unterstützen und unsere Mission zu erfüllen. Dies, um gemeinsam hochwertige Produkte für unsere Patienten zu entwickeln und die Zukunft des Unternehmens zu sichern. Die Werte spiegeln unsere Unternehmenskultur wider und sollen uns bei unseren täglichen Handlungen und Entscheidungen leiten und prägen.
Unsere LINK Kernwerte in den Geschäftsbeziehungen mit

- **Organisationen im Gesundheitswesen (Health Care Organisations „HCOs“) und Fachkräften im Gesundheitswesen,**
- **Kunden,**
- **Patienten,**
- **Zulieferern,**
- **Behörden,**
- **Mitarbeiter und die allgemeine Öffentlichkeit,**
- **Weitere Interessenvertreter**

… sind soziale Werte, Moral und ethische Standards wie Ehrlichkeit, Fairness, Transparenz, Anstand und Vertrauen. Was verbirgt sich hinter unseren Unternehmenswerten?

Ehrlichkeit

Wir führen unser Unternehmen auf ehrliche und transparente Weise. Unser Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit ist stets von Integrität geprägt. Das bedeutet, dass jedes Gespräch und jede Diskussion innerhalb und außerhalb des Unternehmens stets in einer höflichen Art und Weise geführt wird. Kritik wird immer konstruktiv und mit Respekt vor dem Gegenüber geäußert.

Fairness

Wir wollen einen fairen Wettbewerb und halten die dafür geltenden Regeln ein. Wir halten die Gesetze und die politischen Prozesse für staatliche Institutionen, Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes ein und kooperieren stets in angemessener Weise mit ihnen.

Transparenz

Die Regeln, die wir in unserem „Kodex“ festgelegt haben, helfen uns, ehrlich, fair und transparent mit unseren Geschäftspartnern umzugehen. Nur so können wir ein nachhaltiges Geschäft generieren, das letztlich den Patienten zugute kommt und das Vertrauen in unsere Produkte stärkt.

Anstand

Wir sind engagiert, ehrlich und offen im Wettbewerb, um unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern zu erfüllen. Dies bedeutet, das Richtige zu tun (d. h. Integrität).

Vertrauen

Wir beziehen andere mit ein und arbeiten vertrauensvoll mit ihnen zusammen. Wir bekennen uns zu unserer Unternehmenskultur, in der wir zum Wohle unserer Patienten kluge und vernünftige Entscheidungen treffen, die Vertrauen und Unternehmertum fördern. Dies erwarten wir nicht nur von uns selbst, sondern auch von Beratern, Auftragnehmern und anderen Geschäftspartnern, die mit uns Geschäfte machen oder in unserem Namen handeln.

LINK setzt stets von Anfang an auf nachhaltige chirurgische Lösungen. Daher sind die Qualität und Sicherheit unserer Dienstleistungen und Produkte die Grundlage unseres Geschäfts.

Patientensicherheit ist unsere oberste Priorität

Wir wollen unseren Patienten die bestmögliche nachhaltige Versorgung bieten und streben eine kontinuierliche Verbesserung der Versorgungsqualität an. Dieses Ziel wird durch Patientenerfahrungen, Forschung und wissenschaftliche Überprüfung erreicht. Klinische Studien sind daher unerlässlich, um die Qualität unserer Dienstleistungen und Produkte durch die Erhebung relevanter Daten und Rückmeldungen kontinuierlich zu verbessern.

Wir fördern eine Kultur des wissenschaftlichen Fortschritts und der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung durch die Entwicklung zukunftsweisender Produkte und Therapien sowie der Gestaltung und Anwendung modernster Qualitätssysteme.

Das Vorhandensein eines Netzwerks von zuverlässigen, gut ausgebildeten Fachleuten, die sich für ihre Arbeit begeistern, spielt eine grundlegende Rolle und unterstützt uns bei der Erreichung dieses Ziels.

Wir stellen sicher, dass unsere Qualitäts-, Sicherheits- und Serviceanforderungen an uns durch die notwendigen Ressourcen und eine angemessene Ausstattung bewältigt werden, und zwar im Rahmen aller für die Erfüllung der Aufgaben notwendigen und angemessenen Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen unter strikter Einhaltung der geltenden Normen zur Risikoprävention am Arbeitsplatz.

Wenn wir eine arbeitsbezogene Entscheidung treffen, sollten wir uns die folgenden Fragen mit zwei Zielen stellen:

Das erste Ziel ist, ob mein bestimmtes Handeln nach geltendem Recht, unserem „Kodex“ und den Unternehmensrichtlinien von LINK zulässig ist, und das zweite Ziel ist, ob mein bestimmtes Handeln angesichts einer prospektiven Folgenabschätzung und Risikobewertung der fraglichen Entscheidung für den Ruf des Unternehmens bei wichtigen Interessengruppen, Aufsichtsbehörden, Patienten und der allgemeinen Öffentlichkeit ratsam ist.

Beide Ziele sind in ihrer Gesamtheit zu betrachten und vereinen unsere Regeln für geschäftliches Verhalten und Werte. Sie zeigen uns, was von uns erwartet wird, damit wir unsere Geschäftspartner exzellent bedienen und unserem Ruf als vertrauenswürdiges Unternehmen gerecht werden können.

Unser Ruf als medizintechnisches Gesundheitsunternehmen und unsere Zukunft hängen davon ab, dass jeder von uns Tag für Tag die richtigen Entscheidungen trifft.

Durch die Einhaltung der Verhaltensregeln und der geltenden Gesetze, internen Richtlinien und Verfahren stellen wir sicher, dass LINK ein attraktiver Arbeitgeber, ein zuverlässiger Berater für unsere Kunden und ein verlässlicher Partner für die Mobilität unserer Patienten bleibt.

Wir ermutigen dazu, in unklaren Situationen Fragen zu stellen, Rat einzuholen oder Bedenken im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zu äußern. Wir achten auf Professionalität in unserem kommunikativen Austausch und unseren Interaktionen, respektieren die Würde und Persönlichkeit anderer und sind füreinander verantwortlich, ein sicheres, produktives, vielfältiges und umweltverträgliches Arbeitsumfeld zu schaffen.

Am Arbeitsplatz dulden wir weder Gewalt jeglicher Art noch Belästigung, Einschüchterung oder Mobbing von Mitarbeitern durch Kollegen, Vorgesetzte oder andere Personen, mit denen sie im Rahmen ihrer Arbeit zu tun haben. Wir werden solche Fälle konsequent untersuchen und angemessene Maßnahmen gegen inakzeptables Verhalten ergreifen.

Unsere Aufzeichnungen und Konten werden in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften korrekt und transparent geführt und bieten somit eine angemessene Informationsgrundlage, auf der Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und andere Interessengruppen ihre Entscheidungen treffen können.

Wir verwenden die Daten und (IT-)Vermögenswerte von LINK nur für den vorgesehenen Zweck und treffen angemessene Vorkehrungen, um sie zu schützen oder ihren Verlust zu verhindern. Die Vertraulichkeit des geistigen Eigentums des Unternehmens (Patente, Marken, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse, technisches Wissen und wissenschaftliche Erkenntnisse oder Know-how) und der geschützten Informationen ist die Grundlage unseres Geschäftsmodells und eine grundlegende Voraussetzung für unser Geschäft.

Wir verwenden nur die (geprüfte und lizenzierte) Software, die auf der vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Hardware installiert ist, es sei denn, es wurde ausdrücklich schriftlich etwas anderes genehmigt. Die IT-Ressourcen und -Dienstleistungen des Unternehmens können einer Überprüfung durch das Unternehmen unterliegen.

Wo immer es notwendig und förderlich für Verbesserungen ist, z. B.:

- **Gesundheit und Gesundheitsfürsorge,**
- **Medizinische oder wissenschaftliche Ausbildung,**
- **Fortschritt oder wissenschaftliche Forschung, und**
- **Nothilfe,**

engagieren wir uns und leisten unseren Beitrag durch Spenden und andere Zuwendungen, wobei wir stets die einschlägigen Regeln und Grenzen einhalten.

Für die tägliche Arbeit von LINK sind die folgenden Themen und Gesetze wesentlich und können die grundlegenden Risiken für unser Geschäft darstellen. Die folgenden Gesetze und Compliance-Grundsätze gelten daher uneingeschränkt für die Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften im Gesundheitswesen, LINK, seinen Mitarbeitern und anderen Akteuren weltweit. LINK und alle seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermeiden gegenüber unseren Partnern, Kunden und Patienten jedes Verhalten und jede Tätigkeit, die tatsächlich oder scheinbar einen Konflikt mit den folgenden Grundregeln hervorrufen.

1. Die Bekämpfung von Bestechung und Korruption (Anti-Bribery and Anti-Corruption – ABAC)

Dieses Gesetz befasst sich mit der unrechtmäßigen Gewährung von Vorteilen, die einer anderen Person direkt oder indirekt angeboten, versprochen oder gewährt werden, um ein bestimmtes Verhalten einer Person zu beeinflussen (unabhängig davon, ob dieser geldwerte Vorteil tatsächlich erzielt wird). Ein solches Verhalten ist gesetzlich verboten und wird von uns nicht geduldet.

Definition:

Korruption

Korruption ist der Oberbegriff für den Missbrauch der anvertrauten Macht zum persönlichen oder privaten Nutzen und hat viele Erscheinungsformen, wie beispielsweise Bestechung.

Bestechung

- Bestechung ist das Angebot, das Versprechen oder die Bereitstellung, die Aufforderung, die Annahme des Versprechens oder die Entgegennahme einer Bestechung.
- Im Einzelnen bedeutet Bestechung jeden Vorteil oder jede Vergünstigung (einschließlich jeglicher Wertgegenstände, Dienstleistungen, Geldzahlungen oder anderer Dinge, ob in Form eines persönlichen Vorteils/einer persönlichen Vergünstigung oder auf andere Weise, wie Geschenke, Bewirtung, Unterhaltung und Einladungen), die einer Person direkt oder indirekt angeboten oder gewährt werden, um:
  - eine gewünschte Handlung unangemessen zu beeinflussen oder zu belohnen;
  - eine Handlung, die gegen eine gesetzliche Pflicht verstößt, in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder zu belohnen;
  - jemanden zu veranlassen, von einer Handlung abzusehen, die gegen eine gesetzliche Pflicht verstößt;
  - sich einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen;
  - oder die Entscheidung einer Regierung oder eines Regierungsbeamten in unzulässiger Weise zu beeinflussen (Govermental-Official“GO“).

Hinweis:

- Korruption kennt keine Mindestschwelle und keinen Mindestwert.
- Bei Bestechung gibt es immer einen Geber (aktiver Täter) und einen Empfänger (passiver Täter). Beide sind in der Regel gleichermaßen strafbar.
- Schon der Versuch der Bestechung ist unzulässig.
- Korruption und korruptes Verhalten schadet allen. Ein Verstoß gegen Korruptionsgesetze und -vorschriften kann erhebliche Folgen für die handelnden Personen selbst, ihre Vorgesetzten und LINK haben.
- Die Folgen von Korruption können Geldstrafen, Haftstrafen und eine nachhaltige Schädigung des Ansehens von LINK sein.
- Die Unkenntnis bestehender gesetzlicher Bestimmungen schützt nicht vor strafrechtlicher Verfolgung.

Welche Berührungspunkte könnte diese Rechtsvorschrift in unserem täglichen Arbeitsumfeld haben?

Wir arbeiten mit Beratern, Auftragnehmern und anderen Dritten zusammen, von denen wir wissen, dass sie für die von ihnen erbrachten Dienstleistungen geeignet und in Frage kommen. Wir führen nicht indirekt über Dritte Handlungen aus, die illegal wären, wenn wir sie direkt ausführen würden. Unsere Verhaltensregeln gelten auch für beauftragte Berater, Auftragnehmer und andere Geschäftspartner, wenn diese in unserem Namen handeln.

2. Die Bekämpfung von Geldwäsche (AML)

Die Geldwäschebekämpfung bezieht sich auf eine Reihe von Gesetzen, Vorschriften und Verfahren, die Kriminelle daran hindern sollen, illegal erworbene Gelder als rechtmäßiges Einkommen zu tarnen. Obwohl die Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche (AML) nur ein relativ begrenztes Spektrum von Transaktionen und kriminellen Verhaltensweisen abdecken, sind ihre Auswirkungen weitreichend.

Definition:

Geldwäsche wird allgemein definiert als die Durchführung einer Transaktion unter Verwendung von Vermögenswerten, die mit kriminellen Mitteln erworben wurden. Dabei wird die Transaktion so strukturiert, dass eine Meldepflicht zur Aufdeckung krimineller Aktivitäten oder der Fortsetzung kriminellen Verhaltens umgangen wird.

Welche Berührungspunkte könnte diese Rechtsvorschrift in unserem täglichen Arbeitsumfeld haben?

Alle unsere Mitarbeiter, insbesondere diejenigen, die mit Bargeld oder Finanzströmen umgehen oder daran beteiligt sind, müssen aktiv verhindern, dass unsere Produkte und Dienstleistungen für Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder andere kriminelle Aktivitäten missbraucht werden. Geldwäsche ist ein Prozess, bei dem Einzelpersonen oder Organisationen versuchen, die Quelle von Geldern als legal erscheinen zu lassen, indem sie deren wahre Herkunft verschleiern. Bei der Terrorismusfinanzierung wird der Empfänger und die Verwendung von Geldern verschleiert, die entweder legalen oder kriminellen Ursprungs sein können.

Unsere legitimen Geschäftsbeziehungen zu Dritten müssen mit Sorgfalt ausgewählt werden. Zu den Dritten gehören sowohl Einzelpersonen als auch Unternehmen. Geschäftsbeziehungen sind nur mit vertrauenswürdigen Geschäftspartnern zulässig, die mit Mitteln aus legitimen Quellen arbeiten. Um dies zu gewährleisten, ergreifen wir Maßnahmen wie risikobasierte Geschäftspartnerprüfungen („Due Diligence“), bevor wir eine vertragliche Beziehung eingehen.

3. Das Kartellrecht

Das Kartellrecht besteht aus Gesetzen, Vorschriften und Rechtsprechung zum Schutz der Verbraucher und des Wettbewerbs vor Geschäftspraktiken, die den freien und offenen Wettbewerb in einer Marktwirtschaft verzerren oder einschränken. Dementsprechend verbieten alle Kartellgesetze jedes Verhalten, das den Handel unangemessen einschränkt. Zu solchen unrechtmäßigen Verhaltensweisen gehören auch stillschweigende Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern.

Die Kartellgesetze gelten für fast alle Branchen und Sektoren und betreffen alle Ebenen der Wirtschaft, einschließlich Herstellung, Transport, Vertrieb und Marketing. Es verbietet eine Reihe von Geschäftspraktiken, die den Handel einschränken.

Definition:

Die Kartellgesetze sollen die Verteilung der wirtschaftlichen Macht im Wirtschaftssystem überwachen und sicherstellen, dass ein gesunder Wettbewerb gelingen und die Wirtschaft wachsen kann.

Welche Berührungspunkte könnte diese Rechtsvorschrift in unserem täglichen Arbeitsumfeld haben?

Berührungspunkte mit kartellrechtlichen Anforderungen können z. B. Kooperationen („Joint Ventures“) mit Wettbewerbern auf der Grundlage gemeinsamer Projekte zum Nutzen des medizinischen/wissenschaftlichen Fortschritts sein. Ein weiterer Berührungspunkt wäre z. B. die legale Sammlung und Nutzung von Informationen über andere Unternehmen, insbesondere Fachkräfte im Gesundheitswesen, Lieferanten und Wettbewerber. Dies ist für uns eine Selbstverständlichkeit, um den Wettbewerb zu überwachen. Unser verantwortungsvoller Umgang mit dem Wettbewerb ist eine wesentliche Voraussetzung für den Aufbau und die Pflege langfristiger Geschäftsbeziehungen und die Förderung unserer Reputation.

4. Der Interessenkonflikt (CoI) – Integritätsanforderungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von LINK sind verpflichtet, im besten Interesse der Patienten sowie des Unternehmens zu handeln. Es ist wichtig, dass wir geschäftliche und andere Entscheidungen treffen, ohne von unzulässigen persönlichen Interessenkonflikten beeinflusst zu werden.

LINK respektiert die Rechte und Entscheidungen seiner Mitarbeiter und möchte sich nicht in deren Privatleben einmischen. Die Vermeidung von Interessenkonflikten durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von LINK ist jedoch ein wichtiger Teil der Aufrechterhaltung der Integrität und Nachhaltigkeit der Geschäftstätigkeit von LINK sowie der persönlichen Integrität und schafft Vertrauen und Unterstützung in der Zusammenarbeit zwischen den Kolleginnen und Kollegen und den Geschäftspartnern von LINK sowie den Patienten.

Definition:

Ein gemeinsames Verständnis des Begriffs „Interessenkonflikt“ hat sich noch nicht herausgebildet.
Wir verstehen unter einem Interessenkonflikt eine Situation, in der sich eine Person in einem inneren Konflikt befindet und dadurch keine objektiven Entscheidungen mehr treffen kann. Es ist zu befürchten, dass sachliche und fachliche Entscheidungen oder Handlungen, die dem primären Interesse des Unternehmens und der an den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens interessierten Parteien dienen sollen, durch sekundäre persönliche Interessen unzulässig beeinflusst werden.

Hinweis:

Im Falle eines Interessenkonflikts besteht immer die Gefahr, dass Entscheidungen nicht auf der notwendigen Transparenz und Seriosität beruhen, sondern auf einer unzulässigen Motivation. Zudem können rechtliche Bestimmungen und Gesetze verletzt werden, was zu erheblichen persönlichen, finanziellen, imagebezogenen oder anderen Konsequenzen für LINK Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Unternehmen führen kann.

Die Vermeidung eines Interessenkonflikts ist nicht immer möglich oder praktikabel. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von LINK, die einen Interessenkonflikt nicht vermeiden können, müssen ihn offenlegen.
„Offenlegen“ bedeutet, die Existenz, die Art und alle relevanten Fakten des Interessenkonflikts dem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder der Personalabteilung mitzuteilen.

Welche Berührungspunkte könnte diese Rechtsvorschrift in unserem täglichen Arbeitsumfeld haben?

Interessenkonflikte können durch persönliche Beziehungen zu Freunden oder Bekannten entstehen. Sobald Mitarbeiter ihre Beziehungspartner, Freunde, Familienmitglieder oder Bekannte in geschäftliche Entscheidungen einbeziehen, entsteht ein Interessenkonflikt. Damit steigt das Risiko der Einflussnahme aus persönlichen Motiven.

Bei der Kooperation mit Wettbewerbern besteht ein erhöhtes Risiko der Weitergabe vertraulicher Informationen, zum Beispiel durch Geschäftsgeheimnisse, Wettbewerbsverstöße oder sogar Insiderhandel.

5. Globaler Datenschutz / Sicherheit, Aufbewahrung und Entsorgung

Der globale Datenschutz, insbesondere die Datenspeicherung und andere Arten der Datenverarbeitung, ist ein komplexer Bereich und wird von Land zu Land unterschiedlich gehandhabt und geregelt. Erst auf Europäischer Union (EU) Ebene gibt es seit Mai 2018 ein einheitliches Gesetz.

Unser Ziel ist es, korrekte Informationen und Daten zu erhalten, die für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens unerlässlich sind, stets alle relevanten Datenschutzgesetze einzuhalten und das Recht auf Datenschutz der Patienten und anderer Partner zu respektieren. Daher muss sichergestellt werden, dass die Kommunikation innerhalb und außerhalb des Unternehmens korrekt, vollständig und so präzise wie möglich ist, um Verwirrung oder Irreführung des Empfängers zu vermeiden.

Definition:

Datenschutz bezeichnet den Schutz vor missbräuchlicher Verarbeitung personenbezogener Daten sowie den Schutz des Rechts jedes Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung.

Der Datenschutz wird in Europa hauptsächlich durch die Datenschutz Grundverordnung (DSGVO) geregelt. In anderen außereuropäischen Ländern gibt es Vorschriften und Standards, die dieser DSGVO-Verordnung ähnlich sein können oder sich deutlich unterscheiden.

Die rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten erfordert laut Gesetz entweder eine Genehmigung oder eine Einverständniserklärung der betroffenen Personen als Rechtsgrundlage.

Datenschutz ist nicht gleichbedeutend mit Datensicherheit.

- Leitfrage des Datenschutzes: Ist die Erhebung und Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten erlaubt?
- Leitfrage für Datensicherheit: Wie schütze ich Daten wirksam und angemessen vor dem Zugriff Unbefugter?

Wir ergreifen geeignete vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vertraulicher Informationen, die wir im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit Partnern, Kunden und Patienten sowie durch unsere eigenen Entwicklungen erhalten.

Wir verwenden Unternehmensdaten nur im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und für den Zweck, für den sie bestimmt sind, und beachten alle gesetzlichen Bestimmungen, einschließlich der Aufbewahrungsfristen und Löschungspflichten. Die Vertraulichkeit der unternehmenseigenen Informationen und des geistigen Eigentums des Unternehmens ist von grundlegender Bedeutung für unsere Geschäftstätigkeit.

Die vertraulichen Informationen, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens müssen unabhängig davon, ob sie als „vertraulich“ oder „für den internen Gebrauch“ gekennzeichnet sind, stets vertraulich behandelt werden, es sei denn, der Dateneigentümer und der Vorgesetzte entbindet ausdrücklich von dieser Verpflichtung zur vertraulichen Behandlung oder die Informationen sind als „öffentlich“ gekennzeichnet.
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in dieser Hinsicht zur Vertraulichkeit verpflichtet, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit LINK.

Welche Berührungspunkte könnte diese Rechtsvorschrift in unserem täglichen Arbeitsumfeld haben?

Wir verarbeiten in unserem Unternehmen Daten und Informationen in den unterschiedlichsten Formen und Ausprägungen. Berührungspunkte finden sich insbesondere im Kontext von:

- **Forschung und Entwicklung (u. a. bei Gesundheitsdaten),**
- **Studien (insbesondere Gesundheitsdaten),**
- **Personalabteilung (insbesondere Daten von Mitarbeitern),**
- **Vertriebsabteilung mit Geschäftspartnerlisten (Kunden- und andere Drittdaten),**
- **Ausbildungsabteilungen (u. a. Ton- und Bildaufzeichnungen),**
- **und weitere.**

Es gilt der Image-Grundsatz, dass Interaktionen mit Vertretern des Gesundheitswesens in der Öffentlichkeit nicht als übertrieben und luxuriös empfunden werden sollten.

PRINZIPIEN		DEFINITION	FRAGEN SIE SICH SELBST! **Alle Fragen sollten mit „Ja“ beantwortet werden.**
1	**Trennungsprinzip**	Interaktionen zwischen LINK und Fachkräften im Gesundheitswesen / Organisationen im Gesundheitswesen dürfen nicht dazu missbraucht werden, Kaufentscheidungen durch unangemessene oder unzulässige Vorteile zu beeinflussen, noch sollten solche Interaktionen von Verkaufstransaktionen oder der Verwendung oder Empfehlung von LINK Produkten abhängig gemacht werden.	**Allgemein:** Habe ich sichergestellt, dass es keinen Zusammenhang zwischen der Zuwendung und Verkaufstransaktionen oder Verschreibungen durch einzelne Fachkräfte im Gesundheitswesen / Organisationen im Gesundheitswesen gibt?
2	**Transparenzprinzip**	Die Interaktion zwischen LINK und Fachkräften im Gesundheitswesen / Organisationen im Gesundheitswesen muss transparent sein und den nationalen und lokalen Gesetzen, Verordnungen oder beruflichen Verhaltensregeln entsprechen. In Ländern, in denen es keine spezifischen Bestimmungen gibt, stellt LINK dennoch eine angemessene Transparenz sicher, indem es eine vorherige schriftliche Mitteilung an die Krankenhausverwaltung, den Vorgesetzten der Fachkraft im Gesundheitswesen oder eine andere lokal benannte zuständige Behörde verlangt, die den Zweck und den Umfang der Interaktion vollständig offenlegt.	**Allgemein:** Habe ich der Fachkraft im Gesundheitswesen oder der Organisation im Gesundheitswesen die benötigte Leistung und die Zuwendung angemessen offengelegt?
3	**Äquivalenzprinzip**	Wenn die Fachkraft im Gesundheitswesen von LINK beauftragt wird, eine Dienstleistung für oder im Namen von LINK zu erbringen, muss die von LINK gezahlte Vergütung für die von der Fachkraft im Gesundheitswesen erbrachte Dienstleistung angemessen sein und einen „fairen Marktwert“ (FMV) für diese Dienstleistung darstellen.	**Allgemein:** Habe ich sichergestellt, dass die Vergütung und die Gegenleistung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen? **Hinweis:** Es gelten die allgemeinen kaufmännischen Grundsätze.
4	**Dokumentations-prinzip**	Für Interaktionen zwischen LINK und einer Fachkraft im Gesundheitswesen, z. B. wenn eine Fachkraft im Gesundheitswesen Dienstleistungen für oder im Namen von LINK erbringt, muss eine schriftliche Vereinbarung vorliegen, in der u. a. der Zweck der Interaktion, die zu erbringenden Dienstleistungen, die Art der Kostenerstattung sowie die von LINK zu zahlende Vergütung festgelegt sind. Die in der Vereinbarung vorgesehenen Tätigkeiten müssen durch Tätigkeitsberichte und Ähnliches belegt und nachgewiesen werden. Angemessene Unterlagen wie die Vereinbarung, damit zusammenhängende Berichte, Rechnungen usw. müssen von LINK für einen angemessenen Zeitraum aufbewahrt werden, um die Notwendigkeit und Wesentlichkeit der Dienstleistungen sowie die Angemessenheit der gezahlten Vergütung zu belegen.	**Allgemein:** Wurden alle Zuwendungen an medizinische Einrichtungen, deren Mitarbeiter oder andere Fachkräfte im Gesundheitswesen erfasst und dokumentiert?

	PRINZIPIEN	RICHTLINIE
1	**Engagement nur mit schriftlichen Verträgen**	Jede Dienstleistung und Zusammenarbeit mit Dritten (z. B. Organisationen im Gesundheitswesen, Fachkräfte im Gesundheitswesen, Agenturen, Patientenorganisationen usw.) muss vertraglich geregelt werden. Der Vertrag muss von den Parteien unterzeichnet werden, bevor die erste Dienstleistung erbracht wird. LINK muss die vertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Drittparteien erfüllen. **Hinweis:** Ohne einen gültigen Vertrag, die Offenlegung gegenüber dem Arbeitgeber und die Zustimmung des Arbeitgebers können keine Dienstleistungen, Lieferungen oder Zahlungen vorgenommen werden.
2	**Veranstaltungen nur für medizinische und wissenschaftliche Zwecke**	Veranstaltungen (z. B. Werbung, Produkt- und Nicht-Produkt-Veranstaltungen) müssen immer einen medizinisch-wissenschaftlichen Bildungszweck oder einen legitimen Geschäftszweck (z. B. Advisory Board) haben und die Bedingungen müssen nachvollziehbar dokumentiert sein.
3	**Ort der Veranstaltungen**	Lage, Tagungsort, Durchführung und alle anderen Vorkehrungen für Veranstaltungen müssen dem konkreten geschäftlichen Kontext angemessen sein (z. B. in Bezug auf Logistik, Teilnehmerzahl sowie Reiseroute der Teilnehmerinnen und Teilnehmer usw.) und dürfen nicht (scheinbar) nach Freizeitaspekten ausgewählt werden.
4	**Reise- und Unterkunftsgrundsätze**	Für die Zusammenarbeit mit Dritten gilt grundsätzlich: Fachkräfte im Gesundheitswesen, externe Akteure oder andere Dienstleister (einschließlich Agenturen, Outsourcing-Partner) müssen die internen LINK Prozesse einhalten. Für „3rd Parties“ gelten die gleichen Reise- und Unterkunftsbedingungen wie für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von LINK.
5	**Übertragung von Zahlungen**	Alle Zahlungen an Dritte müssen über ein zugelassenes Zahlungssystem des Unternehmens erfolgen (Firmenkreditkarte, Lastschriftverfahren oder Überweisung). Barzahlungen wie z. B. über Kundenkarten oder Geschenkgutscheine sind nicht zulässig.
6	**Nur Werbung In-Label**	Jede Werbemaßnahme muss immer im Rahmen der jeweiligen Produktzulassung (in-label) erfolgen, d. h. nur nach behördlicher Zulassung und in Übereinstimmung mit den technischen Informationen zum Produkt. Eventuell gelten strengere Vorschriften des Zulassungsorte.
7	**Produktfreigabe**	Alle Anforderungen für die Freigabe von Materialien und Tätigkeiten müssen von den zuständigen internen Abteilungen durchgeführt und eingehalten werden.
8	**Unabhängige Entscheidungen von Fachkräften im Gesundheitswesen für den Patienten**	Unsere Aktivitäten dürfen sich niemals in die Beziehung zwischen den Fachkräften im Gesundheitswesen oder der Fachkraft im Gesundheitswesen und ihren Patienten einmischen, vor allem nicht in die Freiheit, über die Therapie zu entscheiden.
9	**Kein Anbieten oder Annehmen von Geschenken**	Geschenke dürfen weder angenommen noch gegeben werden.
10	**Abgabematerial**	Zugelassene Sachleistungen (Abgabematerialien) dürfen nur in angemessener und nicht relevanter Höhe abgegeben werden. Jede (vermeintlich) unzulässige Beeinflussung ist verboten.
11	**Zahlungsmöglichkeiten**	Barzahlungen jeglicher Art, beispielsweise an Dritte, Berater oder Fachkräfte im Gesundheitswesen, sind untersagt. Wenn Sie von solchen Zahlungen oder Forderungen erfahren, informieren Sie umgehend Ihren Vorgesetzten und die Rechts- und Compliance-Abteilung.
12	**Schutz und im Einklang stehen mit dem „Kodex“**	Umgehen Sie den Verhaltenskodex nicht, indem Sie andere auffordern oder zulassen, gegen ihn zu verstoßen.
13	**Spenden für wohltätige Zwecke**	Spenden werden nur an gemeinnützige Organisationen vergeben. Spenden werden niemals als Anreiz für Fachkräfte im Gesundheitswesen verwendet, um Geschäfte abzuschließen, noch dürfen sie mit vergangenen, gegenwärtigen oder zukünftigen Geschäften verknüpft werden. Es dürfen keine Spenden oder Beiträge an eine politische Partei, einen Verband, eine Koalition oder eine Wählergruppe gezahlt werden.

1.1. Die Bedeutung von Compliance

Verantwortungsvolles Handeln ist die Grundlage aller erfolgreichen und stabilen Unternehmen. Integrität schafft Vertrauen gegenüber Patienten, Ärzten, Lieferanten und Behörden und ist daher die Grundlage aller unserer Beziehungen und Prozesse. Die Fokussierung auf Healthcare Compliance im Unternehmen soll dazu einen wesentlichen Beitrag leisten. Compliance ist Teil der Unternehmenskultur, sie ist Teil der Unternehmensstrategie und ist Teil der Führungsaufgabe.

Compliance bedeutet in diesem Zusammenhang die Einhaltung der Regeln. Dies soll dadurch erreicht werden, dass das Verhalten der LINK, DERU GmbH und aller ihrer mittelbaren und unmittelbaren Tochter- und Beteiligungsgesellschaften, die mehrheitlich im Eigentum von LINK stehen oder anderweitig von LINK kontrolliert werden, sowie aller ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einklang mit allen internationalen und nationalen gesetzlichen Vorschriften und Verboten steht.

Umfassende Kenntnisse des Produktmarketings und der rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen sowie einschlägiges Fachwissen im medizinischen Bereich sind für Medizintechnikunternehmen unerlässlich. In diesem Zusammenhang müssen zahlreiche gesetzliche Vorgaben im In- und Ausland eingehalten werden. Healthcare Compliance kann daher nur durch die Einhaltung aktueller Standards und aller bestehenden Gesetze in allen Geschäftsbereichen gewährleistet werden.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die entsprechenden Vorschriften einzuhalten. Im täglichen Umgang mit unseren Geschäftspartnern, Anwendern und Patienten müssen wir daher immer wieder hinterfragen, inwieweit das jeweilige Verhalten tatsächlich mit diesen Standards übereinstimmt. So wird sichergestellt, dass der Einsatz von Medizinprodukten auf rein objektiven Informationen beruht und Käufer und Anwender nicht durch finanzielle Anreize unzulässig beeinflusst werden.

Die Interaktion zwischen LINK und Fachkräften im Gesundheitswesen und Organisationen im Gesundheitswesen ist ein wichtiges Merkmal bei der Erfüllung unserer Mission und Verantwortung, die Lebensqualität unserer Patienten von Anfang an zu verbessern. Die Zusammenarbeit macht unsere Produkte sicher, innovativ und zuverlässig. Deshalb haben wir ein Compliance Programm entwickelt, um sicherzustellen, dass unsere Interaktionen im Zusammenhang mit Dienstleistungen dem Wohl der Patienten dienen.

Sowohl unser „Kodex“ als auch unser Compliance Programm dienen als Kompass für ethisches und moralisches Verhalten und stehen im Einklang mit den allgemeinen lokalen gesetzlichen Anforderungen.

1.2. Bestandteile unseres Compliance Programms

1.2.1. Grundsätze, Leitlinien, Standardarbeitsanweisungen/Prozesse

- LINK stellt Ihnen eine Reihe von Informationen und Grundsätzen zur Verfügung, die Sie benötigen, um Ihre Aufgaben in rechtlicher und ethischer Weise zu erfüllen.
- Unser „Kodex“ gibt Ihnen einen umfassenden Überblick über das von uns allen erwartete Verhalten; unser lokal entwickeltes „Compliance-Handbuch“ ermöglicht es Ihnen, die festgelegten Prozesse systematisch zu befolgen und schützt Sie davor, über die erforderlichen Regeln und Gesetze hinaus zu arbeiten.

1.2.2. Training und Ausbildung

- LINK bietet Schulungen an, die Ihnen helfen, Risiken für sich selbst und das Unternehmen zu erkennen und Ihre Arbeit richtig auszuführen.
- LINK bietet zusätzlich spezielle Schulungen für Funktionen bei LINK an, die direkten Kontakt mit Fachkräften im Gesundheitswesen, Organisationen im Gesundheitswesen oder Patienten haben (z. B. Marketing, Vertrieb, Training, Forschung & Entwicklung usw.), um die gesetzlichen Vorschriften und internen Anforderungen im Umgang mit ihnen zu erfüllen.

1.2.3. Organisation

Organisatorische Maßnahmen stellen sicher, dass durch definierte Rollen im Compliance-Bereich die notwendige Unterstützung zur Verfügung steht, damit Sie Ihre Arbeit unter Einhaltung des „Kodex“ und des lokal angepassten „Legal & Compliance Handbook“ in angemessener Weise erledigen können.

Die Geschäftsleitung am Hauptsitz von LINK ernennt den Chief Compliance Officer („CCO“). Die Ländergesellschaften ernennen einen Local Compliance Officer („LCO“).

1.2.4. Kommunikationskanäle

- Die Compliance-Abteilung stellt Ihnen notwendige und benötigte Informationen über unsere Standardkanäle wie Telefon, E-Mail, Webseite usw. zur Verfügung.
- Wenn Sie sich bezüglich der Vorgehensweise in bestimmten Geschäftssituationen nicht sicher sind, können Sie sich direkt an Ihren lokalen Compliance Officer oder Chief Compliance Officer am Hauptsitz wenden.
- Darüber hinaus können Sie sich auch an Ihren direkten Vorgesetzten oder andere Führungskräfte wenden.

1.2.5. Überwachung, Audits und Überprüfungen

Der Chief Compliance Officer überwacht die Compliance-Aktivitäten der Local Compliance Officers und die Compliance-Wirksamkeit der Ländergesellschaften.

Daher werden in der Rolle und Verantwortung des CCO regelmäßige Kontrollen, Audits und Überprüfungen durchgeführt, um zu überprüfen, ob das implementierte Compliance Programm seinen gesetzten Zweck erfüllt. Aus den Ergebnissen können Maßnahmen zur Verbesserung des Programms abgeleitet werden, wann immer dies sinnvoll und notwendig erscheint, um auch dem dynamischen Umfeld Rechnung zu tragen, in dem das Programm durchgeführt wird.

Für den Fall, dass der CCO aufgrund eines bestimmten Ereignisses eine Untersuchung bei oder innerhalb von LINK durchführen möchte, gewährt die lokale Geschäftsleitung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich Dritter), die unter der Weisung vom CCO handeln, freien und uneingeschränkten Zugang zu Informationen und Dokumenten, sofern dies nicht gesetzlich oder durch ein Privileg untersagt ist.

1.2.6. Incident / Follow-up / Change Management

- LINK reagiert zeitnah auf erkannte Probleme und Verstöße und leitet Abhilfemaßnahmen ein.
- Jeder mutmaßliche Verstoß gegen ein Gesetz, diesen „Kodex“ oder Unternehmensrichtlinien wird verfolgt und untersucht. Dies kann die Durchsetzung von Standards durch geeignete Disziplinarmaßnahmen umfassen. LINK-Mitglieder der Organisation sind daher verpflichtet, Verstöße, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit feststellen, zu melden.
- Die Meldung von Verstößen gegen das Gesetz, diesen „Kodex“, unsere Richtlinien oder ethisch fragwürdigen oder unangemessenen Praktiken können an Ihren Vorgesetzten, die Compliance-, Rechts- oder Personalabteilung gerichtet und gemeldet werden. Sie können dies vertraulich oder anonym melden, sofern dies gesetzlich zulässig ist.
- Die Ethikpolitik von LINK beinhaltet eine umfassende Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden bei der Untersuchung von Gesetzesverstößen.

1.2.7. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen / Disziplinarmaßnahmen

- LINK untersagt jegliche rechtswidrige Sanktionierung von Personen, die einen begründeten Verdacht auf Verstoß gegen das Gesetz, diesen „Kodex“ oder unsere Regeln und Richtlinien gemeldet haben. Wenn Sie glauben, dass Sie Ziel von Belästigungen oder rechtswidrigen Sanktionen sind, weil Sie einen tatsächlichen oder potenziellen Verstoß gemeldet haben oder melden werden, wenden Sie sich an Ihren lokalen Compliance Officer, Global Compliance oder die Personalabteilung.

1.3. Rollen- und Pflichtverständnis der einzelnen LINK-Mitglieder im Rahmen unseres Compliance Programms

1.3.1. Geschäftsleitung am Hauptsitz („Management Director at Headoffice - MDH“)

Die Geschäftsleitung am Hauptsitz von LINK behält die zentrale Aufgabe, den Unternehmenszweck zu erfüllen und alle dafür notwendigen organisatorischen, kaufmännischen und personellen Maßnahmen zu treffen. Die Gestaltungskompetenz und Gesamtverantwortung für das Compliance Management System („CMS“) bleibt daher bei der Geschäftsleitung am Hauptsitz. Dazu gehören die sorgfältige Auswahl, Instruktion, Ausstattung und Überwachung des Chief Compliance Officers sowie die Umsetzung des globalen LINK „Kodex“.

1.3.2. Chief Compliance Officer („CCO“)

Der CCO trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des CMS von LINK und des „Kodex“. Das CMS ist die praktische Umsetzung der Regeln für regelkonformes Verhalten, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von LINK verbindlich sind. Ziel des CMS ist es, Compliance-Risiken zu erkennen, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu informieren und zu schulen sowie Fehlverhalten zu korrigieren. Der CCO legt die Grundausrichtung des CMS in Form von Richtlinien und eines effizienten Prozessmanagements und Trainings fest, mit dem Ziel, wirtschaftliche Verluste (inklusive Sanktionen und Schadenersatz) und Reputationsverluste des Unternehmens zu reduzieren.

1.3.3. Lokaler Compliance Officer („LCO“)

Der LCO der Landesgesellschaft führt die Compliance-Aktivitäten im Auftrag des CCO in allen verantwortlichen Einheiten - falls der LCO mehreren Landesgesellschaften zugeordnet ist – in dem Land oder den Ländern ohne Einmischung der lokalen Geschäftsleitung durch. Dazu gehört der freie und uneingeschränkte Zugang zu Informationen, Dokumenten und allen Mitarbeitern, die in dem genannten Verantwortungsbereich beschäftigt sind, es sei denn, dies ist durch Gesetze oder gesetzliche Vorschriften untersagt.
Der LCO berät, schult und unterstützt die Geschäftsleitung und alle in diesem Bereich tätigen Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und Pflichten. Der LCO informiert und berichtet der Geschäftsleitung des Landes regelmäßig über alle relevanten Compliance-Aktivitäten, einschließlich der Bewertung der Wirksamkeit des Compliance Programms im Verantwortungsbereich der Geschäftsleitung, sofern diese Aktivitäten nicht vertraulich oder rechtlich geschützt sind. Darüber hinaus erstattet der LCO dem CCO regelmäßig Bericht über den Stand der Wirksamkeit des Compliance Programms.

1.3.4. Geschäftsleitung des Landes (Managing Director of Country „MDC“)

Die Geschäftsleitung des Landes ist verantwortlich für die Umsetzung des globalen „Code of Conduct of Ethics and Business“ und des lokal erstellten „Legal & Compliance Handbook“ in allen verantwortlichen Einheiten – falls die Geschäftsleitung mehreren Landesgesellschaften zugeordnet ist – im Land oder in den Ländern.

Die Geschäftsleitung des Landes ist für das Geschäftsverhalten aller seiner Mitarbeiter verantwortlich, einschließlich der Sicherstellung der Einhaltung der geltenden Gesetze und LINK-Regeln und der Förderung einer Kultur der Integrität. Unabhängig von einer Ernennung des LCO ist die Geschäftsleitung des Landes letztlich für die Umsetzung des Compliance Programms verantwortlich und wird dem LCO regelmäßig Einblicke und Rückmeldungen über seine Einschätzung der Wirksamkeit des Compliance Programms geben.

Darüber hinaus gibt die Geschäftsleitung des Landes dem CCO regelmäßig Einblicke und Rückmeldungen über die Leistung des LCO.

1.3.5. Vorgesetzte und Führungskräfte

Vorgesetzte und die Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Neben den funktionalen Aufgaben soll die zugewiesene Compliance-Verantwortung sicherstellen, dass die dem Vorgesetzten und der Führungskraft unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseren „Kodex“, unsere Richtlinien und das Gesetz verstehen und einhalten. Aus diesem Grund sind Vorgesetzte und Manager angehalten, eine offene, ehrliche und transparente Kommunikation in beide Richtungen zu fördern, indem sie ein positives Arbeitsumfeld schaffen. Dies erleichtert es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Fragen zu stellen und Probleme im Zusammenhang mit Integrität und Compliance anzusprechen.

1.3.6. Alle LINK Mitarbeiter oder Dritte, die im Auftrag von LINK arbeiten

LINK erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie ihre Aufgaben in Übereinstimmung mit dem Unternehmenszweck, unseren globalen Werten, der Richtlinien, diesem „Kodex“ und dem Gesetz erfüllen. Das Gleiche gilt für Dritte, die in unserem Namen für uns arbeiten.

Wir ermutigen alle, Fragen und/oder Vorschläge an ihren Vorgesetzten und/oder die Compliance-Abteilung zu richten, falls Sie in irgendeiner Situation, wie gering sie auch sein mag, Zweifel daran haben, ob eigene Handlungen oder die von Dritten einen Verstoß gegen die in unserem „Kodex“ festgelegten Werte, Grundsätze und Verhaltensregeln darstellen könnten.

H. Kontaktinformationen

Alle Personen, die im Rahmen ihrer Aufgaben, Inspektionen, Kontrollen, Audits, Geschäftsbeziehungen usw. mit Geschäftspartnern, Beamten oder Behörden zusammenarbeiten, müssen Unregelmäßigkeiten unverzüglich ihrem Vorgesetzten melden. Wenn es Ihnen unangenehm ist, ihren Vorgesetzten darauf anzusprechen, können Sie sich auch an eine andere Stelle wenden oder anonym Meldung erstatten.

Waldemar Link GmbH & Co. KG
Barkhausenweg 10
22339 Hamburg, Germany

Sie können auch eine E-Mail an die Adresse **compliance@linkhh.de** senden.