



Verhaltenskodex

Grüße von Omnicells Gründer

Bei Omnicell sind wir der Überzeugung, dass unsere Mitarbeiter und unsere Unternehmenskultur der Fürsorge Grundlage für unseren Wettbewerbsvorteil und unser wichtigstes Gut zur Förderung unseres Wachstums sind. Wir gehen ALLES mit unserer „One Team“-Einstellung an, um die Zusammenarbeit zu fördern, Vertrauen und Gemeinsamkeit aufzubauen, Transparenz zu ermöglichen sowie Innovation und betriebliche Effizienz voranzutreiben – all dies ist erforderlich, um unsere Wachstumsstrategie vollumfänglich umzusetzen.

Unser „One Team“-Ansatz dient als Grundlage unserer Geschäftstätigkeit und unser Verhaltenskodex als Kompass, damit wir auf allen Ebenen der Organisation auf einer Linie bleiben. Sie beschreiben die Integrität und die Standards, an die wir uns halten, und bieten einen Leitfaden für komplexe Entscheidungen, mit denen wir bei unserer Tätigkeit möglicherweise konfrontiert sein werden.

Alle Omnicell-Mitarbeiter müssen den Verhaltenskodex genau durchlesen und sie bei ethischen Fragen heranziehen. Indem wir Probleme ansprechen und die in dem Verhaltenskodex beschriebenen Grundwerte beachten, bleiben wir ein Unternehmen, das auf Vertrauen, Integrität und einem gemeinsamen Ziel aufbaut. Dies ist ein entscheidender Teil unserer Kultur der Fürsorge – und wir sind dafür verantwortlich, dies jeden Tag zu leben.

Mit dem Wandel der geschäftlichen und behördlichen Umgebungen, in denen wir arbeiten, wird der Verhaltenskodex entsprechend angepasst – an neue Gesetze, veränderte Vorschriften und den sich wandelnden Bedarf unseres Unternehmens. Wenn Sie Fragen haben, zögern Sie bitte nicht, sich an Ihren Vorgesetzten oder die Compliance-Abteilung zu wenden.

Vielen Dank, dass Sie Ihren Teil dazu beitragen, unsere Standards einzuhalten und sicherzustellen, dass Omnicell weiter mit Integrität führend bleibt.



RANDALL A. LIPPS

Vorstand, CEO und Gründer



Inhaltsverzeichnis

Unser Verhaltenskodex – Grundwerte in der Praxis umsetzen	.4
Bestechung verhindern	.5
Insiderhandel.	.6
Leitfaden zu ethischer Entscheidungsfindung/Leitung	.6
Menschenrechte, Verhinderung von Menschenhandel, Kinderarbeit und Zwangsarbeit	.7
Internationaler Handel, Sanktionen, Zollbestimmungen.	.7
Datenschutz und Privatsphäre	.8
Wettbewerb und Kartellrecht.	.9
Produktsicherheit	.9
Geschenke und Bewirtung	10
Künstliche Intelligenz.	10
Öffentliche Aufträge	11
Umwelt, Gesundheit und Sicherheit	13
Vermarktung unserer Produkte.	13
Ethischer Umgang mit Organisationen und Anbietern im Gesundheitswesen und Regierungsorganisationen	14
Respekt in unserem Arbeitsumfeld.	16
Interessenkonflikte vermeiden	17
Geschäftliche Chancen im Unternehmenskontext	20
Politische Spenden	20
Schutz unserer Vermögenswerte und Informationsressourcen	20
Schützen Sie unsere Informationen und die Informationen unserer Kunden	21
Kommunikation mit externen Parteien	21
Gesetze einhalten	21
Öffentliche Offenlegung	22
Integrität von Aufzeichnungen und Berichterstattung	22
Zusammenarbeit bei Audits und Anfragen aus Untersuchungen	24
Besondere Verantwortlichkeiten von Managern.	25
Nichteinhaltung	25
Speak Up.	26
Richtlinie zur Bekämpfung von Vergeltungsmaßnahmen	26
Häufig gestellte Fragen.	27

Unser Verhaltenskodex – Grundwerte in der Praxis umsetzen



Unser Verhaltenskodex bietet einen Leitfaden für den Umgang miteinander, mit unseren Kunden, unseren Geschäftspartnern und für unser Verhalten in der Öffentlichkeit. Unsere Regeln können nicht jede Eventualität abdecken. Denken Sie daher immer an den Grundgedanken der Regeln. Alles, was wir im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit bei Omnicell tun, muss den höchsten Standards für Integrität, Ehrlichkeit und ethisches Geschäftsverhalten entsprechen. In Zweifelsfällen sollten Sie um Rat fragen (siehe unten und am Ende dieses Verhaltenskodex).

Wir erwarten, dass jeder bei Omnicell unsere Regeln kennt und befolgt. Dies gilt für alle Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeiter von Omnicell sowie für alle anderen, die im Namen von Omnicell arbeiten (z. B. Vertragspartner, Berater, Verkäufer und Lieferanten). Sie müssen sich auch mit dem örtlich geltenden Mitarbeiterhandbuch sowie unseren Unternehmensrichtlinien vertraut machen, einschließlich derer, auf die in diesen Regeln verwiesen wird, und diejenigen, die für Ihren Tätigkeitsbereich maßgeblich sind (veröffentlicht auf dem OmniHub). Verstöße gegen den Verhaltenskodex (Unser Verhaltenskodex – Grundwerte in der Praxis umsetzen) oder Unternehmensrichtlinien können

zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder der Beendigung einer Beziehung mit Omnicell führen.

Omnicell verpflichtet sich, diesen Kodex, unsere Richtlinien und unser Compliance-Programm in fairer, objektiver und einheitlicher Weise anzuwenden.

Wo örtlich verpflichtend, wird der Verhaltenskodex nach Konsultation der Betriebsräte implementiert.

Wir sind durch unsere Grundwerte vereint, die die Grundlage für unsere gesamte Tätigkeit bilden:

Leidenschaftlich gern verändern – einen besseren Weg finden

Beziehungen sind wichtig – Synergien schaffen, die den größten Nutzen für alle bieten

Intellektuell neugierig sein – den Status quo infrage stellen

Unsere Mission treibt uns an – unsere Versprechen erfüllen

Unternehmerisches Denken – kreativ sein und anders denken

Richtig handeln – bei ALLEM, was wir tun, eine Vorbildrolle übernehmen



Bestechung verhindern

Wir tolerieren keinerlei Art von Bestechung. Dies gilt sowohl für den Umgang mit Regierungsbeamten sowie für Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner aus dem Privatsektor. Sie dürfen nie (weder direkt noch indirekt) Wertgegenstände anbieten, zur Verfügung stellen, anfordern oder annehmen (einschließlich Zahlungen, Geschenke oder Bewirtung), die den Zweck verfolgen, ein Geschäft abzuschließen, einen Auftrag nicht zu verlieren oder eine Vorzugsbehandlung für Omnicell oder Dritte zu erhalten. Geheime Provisionen, versteckte Vergütungen oder andere Zahlungen an Vertreter, Berater oder Angestellte von Kunden, Interessenten, Lieferanten, Händlern oder Regierungsvertretern, die einen unzulässigen Geschäftsvorteil sicherstellen sollen, sind ebenfalls verboten. Da Omnicell außerdem für das Verhalten unserer Geschäftspartner, Vertriebshändler, Vertreter und Bevollmächtigten verantwortlich gemacht werden kann, dürfen Dritte unter keinen Umständen Bestechungen in unserem Auftrag anbieten oder annehmen.

Obwohl Korruption und Bestechung im öffentlichen ebenso wie im privaten Sektor verboten sind, unterliegen Regierungsbeamten oder anderen mit einer Regierung verbundenen Personen strengeren Regelungen und Einschränkungen als Menschen, die im privaten Sektor arbeiten.

Bitte seien Sie besonders vorsichtig, wenn Sie mit Regierungsbeamten oder anderen mit einer Regierung verbundenen Personen interagieren.

Nach verschiedenen Vorschriften und Gesetzen auf der ganzen Welt, einschließlich des Foreign Corrupt Practices Act, können das Geben oder Annehmen von Wertgegenständen an bzw. von Regierungsbeamte(n) oder das Geben oder Annehmen eines Wertgegenstands an bzw. von einem Bevollmächtigten, erhebliche Strafen für Omnicell und Strafanzeigen für Einzelpersonen zur Folge haben, wenn diese zur Erlangung eines Geschäftsabschlusses, Beibehaltung der Geschäftstätigkeiten oder Sicherung einer Vorzugsbehandlung dienen. Sie müssen mit unserer [Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung](#) vertraut sein.

Betrug verhindern

Omnicell duldet Betrug in jeglicher Form nicht (Null-Toleranz-Politik). Betrug umfasst jede Handlung der Täuschung, Unehrlichkeit oder Falschdarstellung, die darauf abzielt, Omnicell oder einem Dritten einen unrechtmäßigen finanziellen oder persönlichen Vorteil zu verschaffen.

Dieses Verbot gilt für alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten, Mitglieder der Geschäftsleitung sowie für jeden Dritten, der im Namen von Omnicell handelt, einschließlich Handelsvertreter, Vertriebspartner, Auftragnehmer und Lieferanten. Omnicell kann für betrügerische Handlungen rechtlich verantwortlich gemacht werden, die von Personen oder Unternehmen begangen werden, die in ihrem Namen oder im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen tätig sind. Alle Mitarbeiter sind daher verpflichtet, nicht nur selbst von Betrug abzusehen, sondern diesen auch aktiv zu verhindern, aufzudecken und zu melden.

Sie müssen:

- in allen Geschäftsbeziehungen ehrlich und transparent handeln
- niemals Aufzeichnungen fälschen, Informationen falsch darstellen oder Finanz- bzw. Betriebsdaten manipulieren
- jede vermutete betrügerische Handlung hinterfragen und eskalieren

Bei Nichteinhaltung können neben disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung sowohl die betroffene Person als auch Omnicell zivil- oder strafrechtlich haftbar gemacht werden.

Omnicell unterhält risikobasierte Verfahren, die darauf ausgelegt sind, Betrug in seinen Geschäftstätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu verhindern, aufzudecken und darauf zu reagieren.

Insiderhandel

Bundes- und Landesgesetze verbieten den Handel mit Omnicell-Aktien durch Personen, die im Besitz wesentlicher nicht-öffentlicher Informationen sind. Es ist auch illegal, wesentliche nicht-öffentliche Informationen an andere weiterzugeben oder ihnen „Tipps“ zu geben. Nicht-öffentliche Informationen gelten als „wesentlich“, wenn ein vernünftiger Anleger diese Informationen als wichtig erachten würde, um eine Entscheidung zum Kauf, Halten oder Verkauf unserer Wertpapiere zu treffen. Um die Einhaltung von Gesetzen gegen Insiderhandel zu unterstützen, hat Omnicell die **„Richtlinie gegen den Handel auf der Grundlage von Insiderinformationen“** (“Policy against Trading on Inside Information”) verabschiedet. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die „Richtlinie gegen den Handel auf der Grundlage von Insiderinformationen“ lesen und befolgen. Darüber hinaus müssen bestimmte Mitarbeiter auch die Richtlinie **„Handel mit Wertpapieren durch betroffene Personen“** (“Trading in Securities by Covered Persons policy”) einhalten. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Compliance-Abteilung.

Leitfaden zu ethischer Entscheidungsfindung/Leitung

In vielen Situationen, einschließlich den in dem Verhaltenskodex beschriebenen, ist die richtige Wahl eindeutig. Manchmal kann es jedoch schwierig sein zu ermitteln, was der richtige nächste Schritt ist. Wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie in einer bestimmten Situation reagieren sollten, sollten Sie sich immer an die Compliance-Abteilung wenden. Zudem können Sie den folgenden Leitfaden zur ethischen Entscheidungsfindung befolgen:

- Ist die Vorgehensweise rechtmäßig?
- Entspricht die Vorgehensweise des Verhaltenskodex von Omnicell und den weiteren Richtlinien und Verfahren auf dem OmniHub?
- Entspricht die Vorgehensweise den Schulungen durch Omnicell?
- Entspricht die Vorgehensweise den ethischen Standards und der Unternehmenskultur von Omnicell?
- Wären Sie auf die Entscheidung stolz, wenn Menschen, die Ihnen nahestehen und die Sie respektieren, davon erfahren würden?
- Würden Sie in der morgigen Zeitung von dieser Entscheidung lesen wollen? (Würden Sie sich gut fühlen, wenn die Entscheidung öffentlich bekannt oder in den Nachrichten darüber berichtet würde?)

Wenn Sie eine dieser Fragen mit „Nein“ beantworten würden oder sich nicht sicher sind, sollten Sie nicht so verfahren und die Compliance-Abteilung um Rat bitten. Omnicells Ruf für Ehrlichkeit, Fairness und ethisches Geschäftsverhalten ist von jeder einzelnen Entscheidung unserer Mitarbeiter abhängig, egal wie klein. Wenn Sie in einer Situation sind, die diesen Ruf möglicherweise schädigen könnte, ist es wichtig innezuhalten, die Möglichkeiten zu überdenken und die Compliance-Abteilung heranzuziehen, bevor Sie den nächsten Schritt tun.

Menschenrechte, Verhinderung von Menschenhandel, Kinderarbeit und Zwangsarbeit

Wir sind der Überzeugung, dass alle Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden müssen, und bemühen uns daher in allen Bereichen unseres Geschäfts um die Einhaltung der Menschenrechte. Omnicell beabsichtigt die Einhaltung aller international anerkannten Menschenrechte und setzt sich für die Wahrung einer Arbeitsumgebung ein, in der es nicht zu Menschenhandel, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft und illegaler Kinderarbeit kommt. Es wird erwartet, dass alle Mitarbeiter, Auftragnehmer, Zulieferer, Lieferanten, Händler und Geschäftspartner von Omnicell die folgenden Verpflichtungen ehren:

- Wir bieten einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz.
- Wir nutzen keine Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft jedweder Art und kaufen keine Produkte oder Dienstleistungen von Unternehmen, die dies tun.
- Wir erlauben in unseren Umgebungen keine Diskriminierung, keinen Missbrauch, keine Belästigung und keine Bedrohung.
- Wir befolgen sowohl anwendbare US-amerikanische als auch internationale Normen.

Der Schutz der Menschenrechte ist ein laufender Prozess, der den Einsatz aller unserer Mitarbeiter erfordert. Wir müssen diesen Prozess durch geeignete Sorgfalt, Kontrollen und die ständige Überwachung in den Bereichen unserer Geschäftstätigkeit managen, in denen das Risiko einer Verletzung der Menschenrechte besteht. Wenn Sie Probleme im Bezug auf die Menschenrechte beobachten oder vermuten, müssen Sie umgehend die Compliance-Abteilung darauf aufmerksam machen.

Internationaler Handel, Sanktionen, Zollbestimmungen

Als globales Unternehmen verpflichtet sich Omnicell zur strikten Einhaltung aller Einfuhr- und Ausfuhrgesetze sowie Handelskontrollen. Da Omnicell weltweit tätig

ist, unterliegt unsere Geschäftstätigkeit Gesetzen und Handelsbeschränkungen, die Einfuhr, Ausfuhr und Wiederausfuhr von Software, Technologie und anderen Produkten. Diese Gesetze umfassen folgende:

- Handelssanktionen durch verschiedene Regierungen, die einschränken, wo wir Dienstleistungen erbringen oder unsere Produkte verkaufen dürfen und mit welchen Personen wir Geschäfte tätigen dürfen,
- Von Regierungen vorgegebene Ausfuhrkontrollen, die die Ausfuhr oder Wiederausfuhr von Waren und Technologie mit Ursprung in den USA regeln, die gewerblich oder zweifach nutzbar sind (also Produkte mit gewerblichen ebenso wie militärischen Anwendungen),
- Anti-Boycott-Gesetze, die es Unternehmen untersagen, an internationalen Boykotten teilzunehmen, die nicht von den USA sanktioniert sind, und
- Zollgesetze, die die ordnungsgemäße Klassifizierung und Meldung eingeführter Produkte und die ordnungsgemäße Zahlung gesetzlich fälliger Zölle und Steuern vorschreiben.

Handelsgesetze und -vorschriften können komplex sein und Verstöße können für Omnicell und unsere Mitarbeiter erhebliche straf- und zivilrechtliche Folgen haben. Daher ist es wichtig, dass Sie die Compliance-Abteilung umgehend kontaktieren, wenn Sie Fragen oder Bedenken haben. Die Gewährleistung der Einhaltung dieser Gesetze hilft uns, unseren globalen Ruf für Integrität, Ehrlichkeit und ethisches Geschäftsverhalten zu wahren.

Wir haben eine strikte Richtlinie gegen den Einsatz von Kinder- oder Zwangsarbeit durch Omnicell und unsere Geschäftspartner. Wir überwachen Lieferanten, um sicherzustellen, dass sie unsere Standards gemäß unserem Verhaltenskodex für Lieferanten einhalten.



Datenschutz und Privatsphäre

Uns werden einige der sensibelsten Daten anvertraut, die eine Person weitergeben kann – ihre Gesundheitsdaten. Alle Mitarbeiter von Omnicell müssen geschützte Gesundheitsdaten (Protected Health Information, PHI) oder personenbezogene Gesundheitsdaten mit allen anderen personenbezogenen Daten oder geschützten Daten, die uns anvertraut sind, schützen, indem sie die Privatsphäre-, Datenschutz- und ethischen Standards der Branche einhalten. Dies umfasst die Anwendung der Grundsätze von „Privacy by Design“ und „Security by Default“ bei unseren Produkten und Arbeitsabläufen, die vertrauliche Daten nutzen. Zudem dürfen nur vom Unternehmen genehmigte, verschlüsselte Systeme zur Speicherung und genehmigte Übermittlungsmethoden verwendet werden. Des weiteren müssen alle geltenden Vorschriften eingehalten werden, darunter HIPAA (US PHI), die DSGVO (personenbezogene Daten in UK/EU), Datenschutzgesetze der US-Bundesstaaten (persönlich identifizierbare Daten), PIPEDA (personenbezogene Daten in Kanada) und andere relevante Datenschutzgesetze. Alle neuen Produkte, Datensysteme oder Lieferantenbeziehungen, in denen vertrauliche Daten genutzt werden, müssen vor Einführung oder Vertragserfüllung einer dokumentierten Prüfung des Datenschutzes und der Privatsphäre unterzogen werden.

Bei Nutzung von Unternehmensgeräten, -systemen und des Internets müssen die **Nutzungsbedingungen** des Unternehmens („Acceptable Use Policy“) eingehalten werden. Der Zugriff auf vertrauliche Daten ist strikt auf die für die Arbeitstätigkeit erforderlichen Informationen beschränkt und sollte nur so lange wie erforderlich gewährt werden. Von Ihnen wird erwartet, dass Sie Ihre Anmeldedaten sicher aufbewahren, die Leitlinien des Unternehmens zur Programmierung und Konfiguration einhalten und den tatsächlichen oder vermuteten Verlust, Missbrauch oder jede unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen umgehend melden, unabhängig davon, wie geringfügig diese war. Die Meldung erfolgt an: <https://omnicell.sharepoint.com/sites/SecPrivIncidentExemption/> und die Datenschutzabteilung (privacyandsecurity@omnicell.com). Die Nichteinhaltung dieser Anforderungen kann zu Disziplinarmaßnahmen bis einschließlich der Kündigung führen und auch rechtliche Folgen nach sich ziehen. Der Schutz vertraulicher Daten ist die Voraussetzung für das Vertrauen unserer Kunden und nicht nur eine Behördenvorschrift; er ist entscheidend für unser Selbstverständnis und unsere Tätigkeit.

Wettbewerb und Kartellrecht

In den meisten Ländern gibt es Gesetze zum fairen Wettbewerb, wie die US-amerikanischen Kartellgesetze. Sie sollen den gesunden Wettbewerb fördern und die Verbraucher vor den negativen Auswirkungen unlauterer Geschäftspraktiken schützen.

Diese Gesetze untersagen es Unternehmen, 1) Vereinbarungen mit Wettbewerbern zur Behinderung des Wettbewerbs in jedweder Form zu treffen, 2) geistige Eigentumsrechte zu missbrauchen oder 3) ihre Marktstellung zur unlauteren Benachteiligung ihrer Wettbewerber zu nutzen. Allgemein verbieten diese Gesetze es Unternehmen:

- Preisabsprachen mit Wettbewerbern zu treffen,
- den Kauf eines gewünschten Produkts oder einer Dienstleistung durch den Kunden an den Kauf eines anderen Produkts oder einer anderen Dienstleistung zu knüpfen,
- Absprachen mit Wettbewerbern zur Manipulation von Ausschreibungen oder Aufteilung von Kunden oder Märkten zu treffen,
- Absprachen mit Wettbewerbern zu treffen, um einen bestimmten Lieferanten oder Kunden zu boykottieren.

Weitere Vereinbarungen mit Wettbewerbern können ebenfalls unrechtmäßig oder unlauter sein oder den Eindruck oder Anschein von Unangemessenheit erwecken, zum Beispiel:

- Austausch sensibler Wettbewerbsinformationen, u. a. zu Themen wie Preisgestaltung, Kosten oder Marktverteilungsinformationen mit Wettbewerbern,
- Abschluss von Geschäftsvereinbarungen oder Verfolgung von Strategien oder Transaktionen, die einen Wettbewerber schädigen oder den Wettbewerb einschränken sollen,
- Nutzung unserer Marktstellung, Unternehmensgröße oder -stärke, um einen unlauteren Wettbewerbsvorteil zu erlangen.

Große Transaktionen wie Fusionen, Übernahmen, Joint Ventures und strategische Partnerschaften können alle zu Problemen im Hinblick auf Kartellrecht und fairen Wettbewerb führen und manchmal sind hierfür behördliche Meldungen erforderlich. Derartige Transaktionen dürfen nur unter Einbeziehung der Rechtsabteilung verfolgt werden.

Wir sind der Überzeugung, dass die Bereitstellung hervorragender Dienstleistungen und Produkte für unsere Kunden Grundlage des Erfolgs von Omnicell ist. Wir handeln bei unseren Geschäften fair, ehrlich und ethisch. Wir verpflichten uns zum fairen Wettbewerb basierend auf der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Obwohl der Sinn dieser Gesetze zum fairen Wettbewerb leicht verständlich ist, kann die Anwendung sehr komplex sein.

Bei Fragen oder Bedenken wenden Sie sich bitte umgehend an die Compliance- oder die Rechtsabteilung.

Produktsicherheit

Die Sicherheit von Medikamenten und der Patienten steht bei unserer Tätigkeit stets im Vordergrund. Unsere Kunden weltweit vertrauen unseren Produkten und Dienstleistungen, um dem richtigen Patienten zum richtigen Zeitpunkt das richtige Medikament bereitzustellen.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir innovative Technologie bereitstellen, die die geltenden globalen Gesetze, Vorschriften und Normen für Sicherheit und Wirksamkeit sowie darüber hinaus die Erwartungen der Kunden und den Bedarf der Patienten erfüllt. Alle Omnicell-Mitarbeiter sind unabhängig von ihrem Arbeitsort dafür verantwortlich, die für ihre Tätigkeit geltenden Richtlinien, Verfahren und Qualitätskontrollen zu kennen und zu befolgen. Wir alle übernehmen persönliche Verantwortung für die Sicherheit unserer Kunden und der Patienten, die sie versorgen, indem wir alle Qualitäts- oder Sicherheitsbedenken umgehend über den zutreffenden Prozess an die Qualitäts- oder die Compliance-Abteilung melden.

Geschenke und Bewirtung

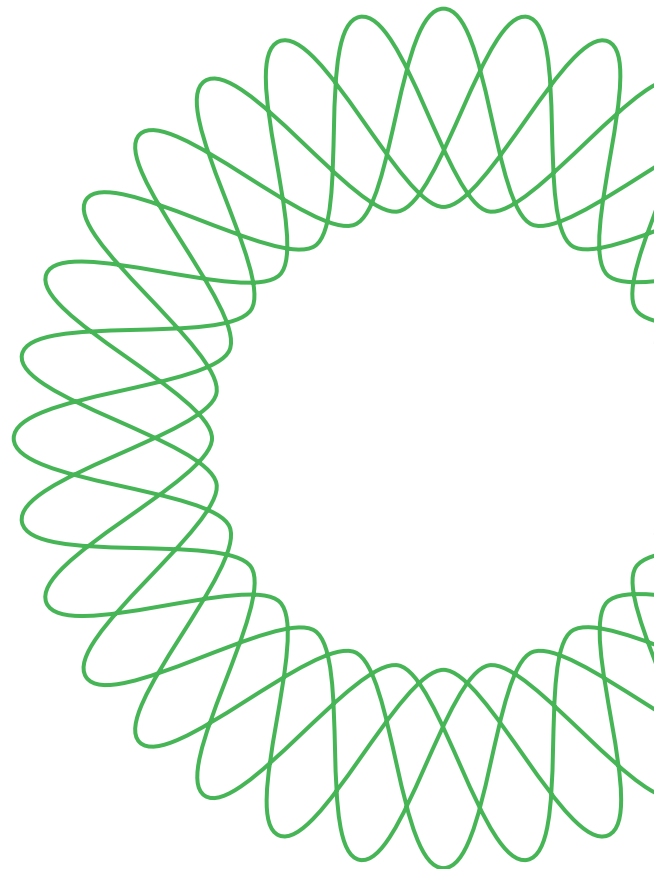
Geschenke und Bewirtung, können, unabhängig davon, ob sie angeboten oder angenommen werden, Compliance-Risiken für Omnicell bedeuten, und zum Beispiel den Anschein von Bestechung, Interessenskonflikten und Schmiergeldzahlungen erwecken. Omnicell wirbt bei Kunden ausschließlich mit den kommerziellen Vorteilen unseres Produkt- und Dienstleistungsangebots. Wir handeln transparent, ehrlich und gemäß den geltenden Regelungen und Vorschriften. Entsprechend wählen wir Geschäftspartner und Lieferanten ausschließlich aufgrund der Vorteile ihrer Produkt- und Dienstleistungsangebote und aufgrund ihres Rufs aus. Omnicell-Mitarbeiter dürfen keine Geschenke oder Bewirtung im Gegenzug für den Kauf von Produkten oder Dienstleistungen oder für eine Vorzugsbehandlung anbieten oder vergeben und dürfen im Gegenzug für die Auswahl eines bestimmten Lieferanten, Zulieferers oder Partners für die Bereitstellung von Waren oder Dienstleistungen an das Unternehmen keine Geschäfte oder Bewirtung anfordern oder annehmen.

Wenn Sie die Beschenkung oder die Bewirtung eines Kunden, Geschäftspartners, Regierungsbeamten oder anderen Geschäftskontaktes in Erwägung ziehen, müssen Sie stets überprüfen, ob dies als Bestechung oder ein Versuch zur unlauteren Beeinflussung des Empfängers wahrgenommen werden könnte. Ähnlich müssen Sie bei Erhalt eines Geschenks oder einer Bewirtung durch einen Geschäftspartner stets überlegen, ob das erhaltene Geschenk oder die Bewirtung Ihr unabhängiges Geschäftsurteil beeinflussen könnten oder von anderen als möglicherweise Ihr unabhängiges Geschäftsurteil beeinflussend gesehen werden könnten. Bei Vergabe oder Erhalt von Geschenken oder Bewirtung sind die Angemessenheit und der Wert des Gegenstands oder der Aktivität zu bedenken, ebenso wie die Frage, ob es eine implizite oder explizite Erwartung einer Gegenleistung gibt oder für einen Außenstehenden möglicherweise der Anschein einer solchen Erwartung entstehen könnte.

Da diese Themen nuancenreich und komplex sein können, hat Omnicell eine separate [Richtlinie zu Geschenken und Bewirtungen](#) verabschiedet, die auf dem OmniHub in der Richtlinienbibliothek abgerufen werden kann.

Künstliche Intelligenz

Omnicell erkennt den möglichen Nutzen, den der Einsatz generativer KI-Tools für eine Steigerung der Effizienz und eine bessere Bedienung unserer Kunden und Stakeholder haben kann; dennoch müssen die möglicherweise mit ihrem Einsatz verbundenen Risiken berücksichtigt und gemindert werden. Wir verwenden nur generative KI-Tools, deren Einsatz vom Unternehmen für die interne Tätigkeit und die Tätigkeit mit Kundenkontakt genehmigt wurde, und verwenden sie auf ethische und verantwortungsvolle Weise gemäß den Unternehmensrichtlinien. Wenn Sie Fragen zum Einsatz generativer KI in Ihrer Rolle haben, konsultieren Sie die [Richtlinie zu generativer künstlicher Intelligenz](#) ("Generative AI Policy") auf dem OmniHub oder wenden Sie sich an die Datenschutz-Abteilung aisteerco@omnicell.com.



Öffentliche Aufträge

Da Omnicell auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene Geschäfte mit staatlichen Stellen tätigt, verpflichten wir uns, bei all unseren Tätigkeiten im Auftrag der öffentlichen Hand die höchsten Standards von Integrität, Transparenz und Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Die Geschäftstätigkeit mit staatlichen Stellen bringt einzigartige Verantwortlichkeiten mit sich und jeder Mitarbeiter, der an derartigen Aufträgen beteiligt ist, muss die geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien von Omnicell kennen und einhalten. Verfahrensweisen, die im Privatsektor akzeptabel sein können, sind möglicherweise bei der Zusammenarbeit mit einer staatlichen Stelle oder Beamten nicht angebracht.

Wenn Sie mit Regierungsbeamten oder staatlichen Angestellten interagieren, gelten besondere Regeln. Allgemein gilt, dass Regierungsbeamten oder staatlichen Angestellten keine Geschenke, Bewirtung, Mahlzeiten oder geldwerten Leistungen angeboten oder bereitgestellt werden dürfen. Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie zu Geschenken und Bewirtung. Wenn Sie sich einmal nicht sicher sind, ob eine Geste zulässig ist, seien Sie lieber übervorsichtig und ziehen Sie die Compliance-Abteilung zurate. Zudem unterliegen Regierungsbeamte bestimmten Einstellungseinschränkungen.

Das Einstellungsverfahren von Omnicell berücksichtigt diese Einschränkungen. Vor Aufnahme des Kontakts mit derzeitigen oder ehemaligen Regierungsbeamten in Bezug auf eine Beschäftigung oder mögliche Verträge mit dem Unternehmen sollten Mitarbeiter die Rechtsabteilung heranziehen.

Unser Unternehmen erzielt seine Erfolge aufgrund seines Verdienstes und zahlt keine Schmiergelder oder andere unethische Zahlungen, um sich von der öffentlichen Hand finanzierte Aufträge zu sichern. Gleichmaßen fordert, zahlt oder akzeptiert Omnicell keine Schmiergeldzahlungen von Auftragnehmern oder Lieferanten; unter Schmiergeldzahlungen sind in breitem Sinne alle geldwerten Leistungen zu verstehen, die direkt oder indirekt als Belohnung für eine Vorzugsbehandlung in Verbindung mit einem Auftrag oder Unterauftrag bereitgestellt werden. Omnicell tätigt keine Geschäfte mit Organisationen, die

Sanktionen, Suspensionen oder Ausschlüssen – auch von öffentlichen Aufträgen – unterliegen, und hält sich an die Anti-Boycott-Vorschriften.

Das Unternehmen beachtet alle Einschränkungen zu Erfolgshonoraren in Verbindung mit dem Zuschlag von öffentlichen Aufträgen.

Mitarbeiter, die an Aufträgen der öffentlichen Hand arbeiten, müssen alle relevanten Gesetze genau einhalten, einschließlich der Beschaffungsvorschriften der auftraggebenden öffentlichen Stelle. Das Unternehmen erwartet:

- die aktuelle, genaue, vollständige und wahrheitsgetreue Angaben in Angeboten, Offerten und Berichten,
- die korrekte Rechnungsstellung, Zeiterfassung und Kostenabrechnung sowie die Mitteilung und Rückerstattung von zu viel bezahlten Beträgen,
- die sorgfältige Einhaltung von Beschränkungen für Lobbying und politische Spenden,
- die strikte Einhaltung von Kartellgesetzen, indem wettbewerbsschädigende Verhaltensweisen wie Preisabsprachen mit Wettbewerbern,
- die Aufteilung von Märkten oder Vertriebsgebieten, Abwechslung bei Ausschreibungen oder Monopolstellungen bei Lieferanten unterlassen werden,
- die Einhaltung aller Einfuhr- und Handelsgesetzen und Einschränkungen bezüglich unserer Produkte,
- die Schaffung und Pflege einer sicheren, gesunden und humanen Arbeitsumgebung und
- den Schutz von staatlich kontrollierten Daten, u.
 - a. kontrollierte, nicht klassifizierte Informationen (CUI), kontrollierte Verteidigungsinformationen (CDI), Informationen zu Bundesverträgen (FCI) oder personenbezogene Daten (PII).

Omnicell ist stolz darauf, seinen Kunden qualitativ hochwertige Produkte bereitzustellen. Alle Produkte und Dienstleistungen sind unter genauester Einhaltung der Vertragsanforderungen bereitzustellen. Dies umfasst auch die Gewährleistung, dass Mitarbeiter für ihre Aufgabe qualifiziert sind und dass alle Teile und Materialien aus befugten Stellen stammen und nicht gefälscht sind.

Mitarbeiter müssen alle vermuteten Verstöße gegen Gesetze zur Vergabe öffentlicher Aufträge, Vorschriften oder diesen Verhaltenskodex umgehend der Compliance-Abteilung melden. Mitarbeiter können Meldung anonym über die Melde-Hotline von Omnicell erstatten, soweit nach lokalem Recht zulässig (siehe Paragraph "Speak Up" unten).

Mitarbeiter können erwarten, dass alle in gutem Glauben und auf begründeter Grundlage erstatteten Meldungen vertraulich behandelt werden und dass keine Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten sind.

Der Verstoß gegen Gesetze, Regelungen, Vorschriften oder auch Vertragsbedingungen bei öffentlichen Aufträgen hat erhebliche Folgen für Omnicell und die betroffenen Personen, darunter zivil- oder strafrechtliche Verfolgung und den Verlust derzeitiger oder zukünftiger öffentlicher Aufträge. Zudem kann es zu Haftung gemäß dem US-amerikanischen False Claims Act kommen, der nicht nur Betrug und wissentliche Verstöße, sondern auch die fahrlässige Nichtbeachtung von Gesetzen, Vorschriften und Vertragsanforderungen bestraft.

Wir alle spielen eine entscheidende Rolle dabei, das Vertrauen zu wahren, das Regierungsbehörden und die Öffentlichkeit in uns setzen. Bitte wenden Sie sich bei Fragen immer an die Compliance-Abteilung.

Mitarbeiter von Auftragnehmern der öffentlichen Hand haben bei Meldung von Missständen besondere Rechte und genießen besonderen Schutz. Mitarbeiter von Auftragnehmern der öffentlichen Hand dürfen bei Meldung von grobem Fehlmanagement bei einem US-Bundesauftrag, grober Verschwendung von Bundesmitteln, Amtsmissbrauch, Gefahren für die öffentliche Gesundheit oder Sicherheit oder Verstößen gegen Gesetze, Vorschriften oder Bestimmungen im Zusammenhang mit einem US-Bundesauftrag nicht entlassen, zurückgestuft oder anderweitig benachteiligt werden.





Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Wir sind bestrebt, unsere Umweltbilanz kontinuierlich zu verbessern und Mitarbeitern und Auftragnehmern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Dies beinhaltet die Einhaltung der geltenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und -vorschriften. Wir alle haben die Pflicht, verantwortungsbewusst miteinander und mit der Umwelt umzugehen. Wir sind außerdem verpflichtet, Abfall zu reduzieren und sicherzustellen, dass unsere Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsabläufe den geltenden Gesetzen und Vorschriften zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit entsprechen. Darüber hinaus verpflichtet sich das Unternehmen, einen Arbeitsplatz frei von Drogen zu gewährleisten, und die Mitarbeiter müssen in einem Zustand zur Arbeit erscheinen, in dem sie ihre Arbeit ohne den Einfluss von Alkohol und Drogen ausüben können, mit Ausnahme von Medikamenten, die aus medizinischen Gründen erforderlich sind. Unsere globale [Richtlinie zu Umweltschutz, Gesundheit & Sicherheit](#) beschreibt unsere Verpflichtungen genauer. Weitere Leitlinien zu unserem Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsprogramm, die für Ihren Standort relevant sind, finden Sie auf unserer internen Website. Bitte lesen Sie diese Leitlinien durch und befolgen Sie sie.

Vermarktung unserer Produkte

Bei Omnicell bewerben wir keine Verwendungsmöglichkeiten unserer Produkte, die nicht in den geltenden Marketingmaterialien aufgeführt sind. Wir fördern nur den Produkteinsatz, für den wir über Daten zum Nachweis der Sicherheit und Wirksamkeit verfügen. Infolgedessen dürfen Sie den nichtzugelassenen Einsatz nicht vermarkten und Kunden nicht über Methoden zum Einsatz von Produkten mit nicht zugelassener Verwendung oder in einer Weise zu unterrichten, die gegen geltendes Recht verstoßen würde. Bitte wenden Sie sich an die Compliance-Abteilung, wenn Sie weitere Informationen benötigen, um sicherzustellen, dass Sie Dienstleistungen im Namen von Omnicell auf ethische und rechtliche Weise erbringen.

Ethischer Umgang mit Organisationen und Anbietern im Gesundheitswesen und Regierungsorganisationen

Wir sind bestrebt, allen Mitarbeitern dabei zu helfen, die komplexen Vorschriften zu verstehen und einzuhalten, die sich auf unser Geschäft auswirken, insbesondere den Mitarbeitern, die im direkten Kundenkontakt in Apotheken stehen und mit verschiedenen Zahlungsempfängern zu tun haben. Wir sind bestrebt, alle Interaktionen mit Organisationen der Gesundheitsversorgung und Angehörigen der Gesundheitsberufe weltweit in Übereinstimmung mit den lokalen, regionalen und internationalen Rechtsvorgaben und ethischen Standards durchzuführen. Unsere Richtlinien wurden konzipiert, um nicht nur die Einhaltung der US-Gesetze (z. B. False Claims Act, Anti-Kickback Statute und Stark Law), sondern auch vergleichbarer Gesetze und Vorschriften in anderen Rechtsgebieten zu gewährleisten, wie internationale Gesetze gegen Schmiergeldzahlungen, sowie Gesetze für Transparenz und Offenlegung in der Gesundheitsversorgung. Omnicell kann für betrügerische Handlungen rechtlich verantwortlich gemacht werden, die von Mitarbeitern oder Dritten begangen werden, die im Zusammenhang mit gesundheitsbezogenen Tätigkeiten in ihrem Namen handeln. Dementsprechend müssen solche Tätigkeiten mit dem Schwerpunkt auf der Verhinderung, Aufdeckung und Reaktion auf Betrugsrisiken durchgeführt werden. Schulungen und Zertifizierungen sind für jene Mitarbeiter erforderlich, für deren Aufgaben es von entscheidender Wichtigkeit ist, dass sie über detaillierte Kenntnisse und ein Verständnis der Vorschriften verfügen. Alle Mitarbeiter von Omnicell müssen jedoch die geltenden Gesetze und Vorschriften verstehen. Besondere Sorgfalt ist bei der Beauftragung von Dritten, Vertriebshändlern oder Partnern im Rahmen gesundheitsbezogener Tätigkeiten geboten, um sicherzustellen, dass diese im Einklang mit den geltenden Anti-Betrugs-Anforderungen handeln.

In allen Ländern können Betrug, Verschwendung und Missbrauch staatlicher Gelder im Gesundheitswesen zu ernsthaften behördlichen, strafrechtlichen und rufschädigenden Konsequenzen führen. Obwohl die Begriffe und Definitionen sich je nach Rechtsgebiet leicht unterscheiden, bleiben die Grundsätze die gleichen.

- Betrug umfasst im Allgemeinen jede vorsätzliche Handlung oder jedes Vorgehen der Täuschung, Unehrllichkeit oder Falschdarstellung, die darauf abzielt, einen unrechtmäßigen Vorteil im Zusammenhang mit Gesundheitsprogrammen, -leistungen oder Erstattungssystemen zu erlangen. In den USA, ist Betrug die wissentliche und vorsätzliche Durchführung eines Vorhabens zur Täuschung von Gesundheitsversorgungsprogrammen oder zur Erlangung von Geld oder Eigentum durch falsche oder betrügerische Vortäuschungen, Zusicherungen oder Versprechungen.
- Verschwendung ist die Überbenutzung von Diensten, die direkt oder indirekt zu unnötigen Kosten für die Medicare- oder Medicaid-Programme oder andere Erstattungssysteme führt. Verschwendung entsteht typischerweise nicht durch grob fahrlässiges Handeln, sondern durch Missbrauch von Ressourcen.
- Missbrauch ergibt sich aus Handlungen, die zu unnötigen Kosten für Medicare- oder Medicaid-Programme oder andere Erstattungssysteme führen, wie z. B. Zahlungen für Dienstleistungen, die nicht anerkannten Pflegestandards entsprechen. Missbrauch beinhaltet die Bezahlung von Artikeln oder Dienstleistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Die folgenden US-Vorschriften gelten für Teilbereiche der Geschäftstätigkeit von Omnicell und sollen Betrug, Verschwendung und Missbrauch verhindern.

Andere Rechtsgebiete, in denen wir tätig sind, haben ähnliche Vorschriften.

Health Care Fraud	False Claims Act (FCA)
Das US-Bundesgesetz über Betrug in der Gesundheitsversorgung macht den absichtlichen und wissentlichen Betrug bei einem staatlichen Gesundheitsprogramm wie Medicare, Medicaid, Veterans Programs oder TRICARE zu einem Straftatbestand. Die Strafen umfassen erhebliche Strafzahlungen und Gefängnisstrafen.	Der False Claims Act (FCA) ist ein Bundesgesetz, das die zivilrechtliche Verfolgung von Betrug im Zusammenhang mit staatlich finanzierten Verträgen oder Krankenversicherungen abdeckt. Dies umfasst auch Krankenversicherungen der Bundesstaaten, die durch den Bund finanziert werden, wie Medicaid. Für eine Haftung gemäß FCA ist eine betrügerische Absicht keine Voraussetzung – das Gesetz verbietet absichtliche Unwissenheit oder die fahrlässige Missachtung geltender Gesetze, Vorschriften oder vertraglicher Anforderungen. Viele Bundesstaaten haben eigene bundesstaatliche FCA-Gesetze.
Stark Law	Anti-Kickback Statute (AKS)
Das Physician Self-Referral Law, gemeinhin als Stark-Gesetz bezeichnet, ist ein Strafgesetz, das es Ärzten verbietet, Patienten zu überweisen, um „bestimmte Gesundheitsleistungen“ zu erhalten, die von Medicare oder Medicaid von Einrichtungen zu beziehen sind, mit denen der Arzt oder ein unmittelbares Familienmitglied eine finanzielle Beziehung hat, es sei denn, es gilt eine Ausnahme. Das Stark-Gesetz ist ein Gesetz mit strenger Haftung, d. h. ein Nachweis einer spezifischen Betrugsabsicht ist für einen Verstoß gegen das Gesetz nicht erforderlich.	Das Anti-Kickback-Statut (AKS) des Bundes ist ein Strafgesetz, das den Austausch (oder das Angebot zum Austausch) von Wertgegenständen verbietet, um die Vermittlung von Geschäften zu veranlassen (oder zu belohnen), die von staatlichen Gesundheitsprogrammen erstattet werden. Erstattung bezeichnet alle geldwerten Leistungen und kann Geschenke, unter dem Marktpreis liegende Preise für Produkte oder Mieten oder über dem fairen Marktpreis liegende Zahlungen für bereitgestellte Leistungen umfassen.



Respekt in unserem Arbeitsumfeld

Wir begegnen einander mit Respekt – nicht nur, weil es das Richtige ist, sondern auch, um jedem die Möglichkeit zu geben, sein volles Potenzial zu entfalten.

Bei Omnicell streben wir danach, ein positives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen und zu pflegen, das Inklusion und Zugehörigkeit fördert. Die Unterschiede hinsichtlich unserer Herkunft, Bildung, Kultur und Erfahrungen tragen allesamt zur Weiterentwicklung des Unternehmens bei.

Als Arbeitgeber, der sich für Chancengleichheit einsetzt, verbieten wir Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale und wir treffen Beschäftigungsentscheidungen (einschließlich Einstellung, Beförderung und Vergütung) auf der Grundlage von Leistung bzw. Qualifikationen. Darüber hinaus wollen wir ein Arbeitsumfeld ermöglichen, das frei von Belästigung, Einschüchterung sowie Androhung oder Ausübung von Gewalt ist. Belästigungen aufgrund bestimmter personenbezogener Merkmale, was gegen unsere Unternehmensrichtlinien verstößt, werden nicht toleriert. Dies gilt nicht nur für Mitarbeiter, sondern auch für Personen, die möglicherweise Kontakt zu Mitarbeitern haben (z. B. Lieferanten, Kunden und unabhängige Auftragnehmer).

Weitere Einzelheiten, einschließlich Anleitungen, was zu tun ist, wenn Sie glauben, Diskriminierung, Belästigung,

Einschüchterung oder Androhung bzw. Ausübung von Gewalt beobachtet zu haben oder ausgesetzt zu sein, und in diesem Fall somit ein Verstoß gegen die Richtlinien von Omnicell vorliegt, finden Sie in der Richtlinienbibliothek auf OmniHub:

- Mitarbeiterhandbuch für Ihren Standort
- Richtlinie zur Chancengleichheit
- Richtlinie zur Verhinderung von Belästigung
- Richtlinie zu Gewalt/Mobbing im Arbeitsumfeld
- Richtlinie zur Gewaltprävention im Arbeitsumfeld

Die Beziehungen zu unseren Kunden und Kollegen sind uns wichtig. Wir achten aufeinander. Wir schätzen den Mitarbeiter als Menschen, nicht nur seine Arbeitskraft.

Interessenkonflikte vermeiden

Sie sind verpflichtet, im Interesse von Omnicell zu handeln. Dies beinhaltet die Verpflichtung, Interessen, Einflüsse oder Beziehungen zu vermeiden, die zu Interessenkonflikten (oder auch nur dem Anschein eines Konflikts) führen könnten. Ein Interessenkonflikt kann auftreten, wenn Ihr persönliches Interesse (z. B. ein Vorteil für Sie, Ihre Freunde oder Ihre Familie) in irgendeiner Weise die Interessen von Omnicell als Ganzes behindert oder scheinbar behindert. Solche Konflikte können es schwierig machen, Ihren Pflichten Omnicell gegenüber objektiv und effektiv nachzukommen und entsprechend Entscheidungen zu treffen.

Da es nicht möglich ist, jede Situation zu beschreiben, in der ein Interessenkonflikt entstehen kann, sollten Sie diese Grundregel befolgen: Lassen Sie sich nicht auf eine Situation ein, die einen Interessenkonflikt (einen tatsächlichen oder scheinbaren) entstehen lassen könnte. Dazu zählen unter anderem die folgenden Situationen:

Investitionen. Vermeiden Sie jede Investition oder Beziehung, die die unabhängige Ausübung Ihres Urteils im besten Interesse von Omnicell behindert oder zu behindern scheint. Zum Beispiel sollten Sie nicht direkt oder indirekt durch Familienmitglieder oder auf andere Weise Aktien eines Mitbewerbers, Kunden, Lieferanten, Lizenznehmers, Lizenzgebers, Händlers oder eines anderen Geschäftspartners von Omnicell besitzen bzw. anderweitig in diesen investiert sein. Der Besitz von weniger als 5 % der im Umlauf befindlichen Anteile eines börsennotierten Unternehmens ist jedoch zulässig und muss nicht offengelegt werden.

Sonstige Geschäftsentscheidungen. Potenzielle Interessenkonflikte müssen offengelegt werden, wenn persönliche Beziehungen oder Interessen Geschäftsentscheidungen beeinflussen könnten oder den Anschein erwecken könnten, diese zu beeinflussen, einschließlich Beschaffung, Vertrieb oder Auswahl von Partnern (zum Beispiel, wenn ein Familienmitglied bei einem Lieferanten oder Geschäftspartner von Omnicell tätig ist oder eine Beteiligung an diesem hält).

Geschenke und Gefälligkeiten. Sie sollten keine Geschenke, Zahlungen, Gebühren, Dienstleistungen, wertvollen Privilegien, Kredite (außer konventionelle Kredite von Kreditinstituten), anderen Gefälligkeiten oder Wertgegenstände direkt oder über Familienmitglieder oder auf andere Weise von Personen oder Unternehmen, die mit Omnicell Geschäfte tätigen bzw. tätigen möchten, mit Ausnahme solcher, die im Rahmen unserer Richtlinie für Geschenke und Bewirtung oben erlaubt sind, annehmen.

Vertrauliche Informationen. Sie dürfen keine vertraulichen Informationen, zu denen Sie aufgrund Ihrer Beschäftigung bei Omnicell Zugang haben, offenlegen, es sei denn, dies ist für die Erfüllung Ihrer regulären Aufgaben für das Unternehmen oder gemäß geltendem Gesetz erforderlich. Sie dürfen auch keine Informationen über die Geschäftsaktivitäten von Omnicell, die nicht anderweitig öffentlich bekannt gegeben wurden, unbefugt gegenüber anderen offenlegen. Vertrauliche Informationen dürfen weder an Familienmitglieder oder Verwandte weitergegeben noch von diesen entgegengenommen werden.

Bitte lesen Sie unsere detailliertere [Unternehmensveröffentlichungsrichtlinie / Richtlinie gemäß Regulation FD](#) ("Corporate Disclosure/Regulation FD Policy").

Beschäftigung außerhalb des Unternehmens.

Mitarbeiter dürfen ohne ausdrückliche vorherige Genehmigung der Compliance-Abteilung, um Interessenkonflikte auszuschließen, für Kunden keine anderen Arbeiten oder Leistungen, ob bezahlt oder unbezahlt, außerhalb ihrer regulären Arbeitsaufgaben bei Omnicell ausführen bzw. erbringen. Mitarbeiter dürfen ohne vorherige Genehmigung der Compliance-Abteilung nicht im Verwaltungsrat, in leitender Funktion oder als Berater eines anderen gewinnorientierten Unternehmens tätig sein. Bitte wenden Sie sich per E-Mail an die Compliance-Abteilung unter compliance@omnicell.com mit einer Beschreibung der externen Beschäftigung oder der geplanten Verpflichtung.



Bestätigung und Offenlegung von Interessenkonflikten

Von allen Mitarbeitern, leitenden Angestellten, Mitgliedern der Geschäftsleitung und sonstigen Personen, die im Namen von Omnicell handeln, wird erwartet, dass sie ihre Aufgaben im besten Interesse von Omnicell wahrnehmen und frei von jeglichen tatsächlichen, potenziellen oder wahrgenommenen Interessenkonflikten bleiben, die eine objektive geschäftliche Beurteilung oder die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften beeinträchtigen könnten.

Als Voraussetzung für die Anstellung oder Beauftragung müssen Personen jeden tatsächlichen, potenziellen oder wahrgenommenen Interessenkonflikt gemäß den Richtlinien von Omnicell offenlegen. Darüber hinaus sind Personen verpflichtet, bei Einstellung oder Beauftragung sowie danach jährlich die Einhaltung der Standards von Omnicell zu Interessenkonflikten im Rahmen des Bestätigungsverfahrens zum Verhaltenskodex des Unternehmens oder eines anderen genehmigten Bestätigungsverfahrens zu bescheinigen.

Mitarbeiter und sonstige Personen, die an der Verwaltung, Unterstützung oder Erbringung von Gesundheitsprodukten oder -dienstleistungen beteiligt sind, einschließlich Dienstleistungen im Zusammenhang mit staatlichen Gesundheitsprogrammen des Bundes wie Medicare Part D, tragen die zusätzliche Verantwortung sicherzustellen, dass kein Interessenkonflikt besteht, der die Verwaltung oder Erbringung dieser Dienstleistungen in unzulässiger Weise beeinflussen könnte.

Personen müssen jeden neuen Konflikt, der zwischen den jährlichen Bestätigungen entsteht, unverzüglich offenlegen. Die Nichtoffenlegung eines Interessenkonflikts oder die Nichteinhaltung der Anforderungen zum Konfliktmanagement kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses nach sich ziehen.

Beschäftigungsverhältnisse mit Familienmitgliedern oder Verwandten

Ihre Familienmitglieder oder sonstigen Verwandten können für Omnicell tätig sein oder Geschäftsbeziehungen mit Omnicell unterhalten. Ist dies der Fall, sind folgende Regeln zu befolgen:

Sie dürfen nicht die Aufsicht führen über oder beteiligt sein an. Dies umfasst unter anderem, die Rekrutierung, die die Einstellung oder Beförderung, Vergütung, Arbeitsaufträge oder Leistungsbewertung, Disziplinarmaßnahmen oder Kündigungen eines Familienmitglieds oder Verwandten, der für Omnicell arbeitet.

Darüber hinaus gilt:

- Mitarbeiter dürfen ein Familienmitglied oder eine Person, mit der sie eine enge persönliche Beziehung unterhalten, weder direkt noch indirekt beaufsichtigen, führen oder kontrollieren bzw. auf diese Einfluss ausüben.
- Mitarbeiter dürfen keine Position innehaben, in der ihre Rolle Entscheidungsbefugnis, geschäftlichen Einfluss oder Aufsichtsfunktionen umfasst, die ein Familienmitglied betreffen, auch wenn kein direktes Berichtsverhältnis besteht.
- Die Beschäftigung von Verwandten ist nicht zulässig, wenn ein tatsächlicher oder wahrgenommener Interessenkonflikt entstehen könnte, einschließlich Situationen, in denen eine Person die Möglichkeit hat, die Beschäftigungsbedingungen oder geschäftlichen Ergebnisse der anderen zu beeinflussen.

Alle Interessenkonflikte (sowie solche, die als Interessenkonflikte wahrgenommen werden könnten), an denen Familienmitglieder oder Personen aus engen persönlichen Beziehungen beteiligt sind, müssen der Geschäftsleitung sowie der Compliance- oder Personalabteilung unverzüglich offengelegt werden. Mitarbeiter müssen sich von jeglicher damit verbundenen Entscheidungsfindung zurückziehen.

Pflicht zur Offenlegung

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, potenzielle und/oder tatsächliche Interessenkonflikte der Compliance-Abteilung offenzulegen.



Jede Ausnahme von dieser Richtlinie zu Interessenkonflikten muss vorab von der Compliance-Abteilung (und bei Führungskräften vom Chief Legal and Administrative Officer oder dessen Beauftragten) geprüft und genehmigt werden. Ausnahmen werden nur gewährt, wenn angemessene Schutzmaßnahmen umgesetzt werden, die darauf ausgelegt sind, den Interessenkonflikt zu beseitigen und eine unabhängige Aufsicht sicherzustellen.



Geschäftliche Chancen im Unternehmenskontext

Mitarbeiter, einschließlich Führungskräfte und Direktoren, dürfen weder mit Omnicell in Konkurrenz treten noch zu ihrem eigenen Vorteil die Gelegenheiten ausnutzen, die sich aus der Nutzung von Omnicell-Eigentum, -Informationen oder -Positionen während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses mit Omnicell oder während des Bezugs einer Vergütung von Omnicell ergeben. Diese Personen sind Omnicell gegenüber verpflichtet, die berechtigten Interessen des Unternehmens zu vertreten, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt.

Politische Spenden

Omnicell leistet politischen Parteien, Ausschüssen oder Kandidaten für ein Amt keine Spenden und bittet seine Mitarbeiter nicht um politische Spenden. Wir ermutigen zwar Mitarbeiter dazu, in ihrem eigenen Namen am politischen Prozess teilzunehmen, sie dürfen jedoch nicht im Namen von Omnicell politische Beiträge leisten (z. B. durch Nutzung von Omnicell-Mitteln, -Zeit, -Einrichtungen oder -Vermögenswerten). Alle Ausnahmen müssen vom EVP, Chief Legal & Administrative Officer vorab genehmigt werden.

Schutz unserer Vermögenswerte und Informationsressourcen

Wir alle haben eine Verantwortung, die Vermögenswerte von Omnicell zu schützen und dabei zu helfen sicherzustellen, dass sie richtig und effizient verwendet werden. Achten Sie auf Verschwendung und Nachlässigkeit. Wenn Sie Betrug oder Diebstahl vermuten, melden Sie dies sofort. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung wirken sich direkt auf unsere Rentabilität aus.

Alle Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur für legitime Geschäftszwecke eingesetzt und im Allgemeinen nicht zum persönlichen Vorteil verwendet werden, es sei denn, dies ist in unseren **Nutzungsbedingungen** ("Acceptable Use Policy") vorgesehen. Bitte lesen und befolgen Sie unsere Nutzungsbedingungen und unsere **Richtlinie zur Beschaffung und allgemeinen Nutzung mobiler Geräte** ("Mobile Device Procurement and General Use Policy"). Diese Richtlinien enthalten Anleitungen für die Verwendung von Computern und Kommunikationsgeräten, die von Omnicell bereitgestellt werden. In ihnen wird beschrieben, wie elektronische Kommunikation und soziale Medien im

Einklang mit den Unternehmensrichtlinien und unseren gesetzlichen Verpflichtungen (z. B. im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener und geschützter Gesundheitsinformationen) ordnungsgemäß verwendet werden. Die Mitarbeiter müssen die Omnicell-Datenschutzrichtlinien jederzeit erfüllen.

Schützen Sie unsere Informationen und die Informationen unserer Kunden

Einer unserer wichtigsten Vermögenswerte sind unsere vertraulichen Informationen. Im Rahmen unserer Tätigkeit werden uns auch vertrauliche Informationen über unsere Kunden, Lieferanten und Partner anvertraut. Wir sind alle dafür verantwortlich, unser Urteilsvermögen einzusetzen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Vertraulichkeit dieser Informationen zu wahren und sie vor unangemessener Verwendung oder Offenlegung zu schützen. Denken Sie daran: Personenbezogene Daten, Informationen oder elektronische Kommunikation, die auf Firmenrechnern oder anderen elektronische Medien wie Handheld-Geräten (insbesondere Mobiltelefonen) erstellt oder gespeichert sind, unterliegen Unternehmensrichtlinien und -prüfungen auf ihre rechtmäßigen geschäftlichen Zwecke hin. Aufzeichnungen über Ihre elektronische Kommunikation können aus verschiedenen Gründen abgerufen, erstellt und verwendet werden und sie können jederzeit und ohne vorherige Ankündigung überwacht oder geprüft werden, wie gesetzlich vorgeschrieben und ausführlicher in den Omnicell-Datenschutzrichtlinien beschrieben. Denken Sie daran und gehen Sie vorsichtig vor, wenn Sie elektronische Medien des Unternehmens für persönliche Zwecke verwenden. Bitte lesen und befolgen Sie unsere ausführlicheren Richtlinien und [Richtlinien und Verfahren zur Behandlung vertraulicher Informationen](#) ("Policy and Procedures Regarding Treatment of Confidential Information") und die [Nutzungsbedingungen](#).

Setzen Sie sich dafür ein, bei jeder Interaktion echten Wert für unsere Kunden zu schaffen. Dies entspricht unserem Wesen – so haben wir angefangen und so wollen wir auch weitermachen. Seien Sie mutig und lösen Sie Probleme geschickt. Seien Sie bereit, intelligente Risiken einzugehen, aber handeln Sie immer richtig.

Kommunikation mit externen Parteien

Wir verpflichten uns, unsere Produkte und Dienstleistungen ehrlich zu bewerben und unsere Kunden über den angemessenen Einsatz unserer Produkte aufzuklären. Die Kommunikation nach außen soll klar, genau und wahrheitsgetreu sein, wenn sie die Qualität, Merkmale oder potenziellen Gefahren unserer Produkte darstellt. Die Mitarbeiter müssen auch vermeiden, falsche Aussagen über unsere Mitbewerber zu machen.

Befolgen Sie diese Richtlinien bei der Kommunikation mit externen Parteien:

- Verwenden Sie bei Werbe-, Marketing- oder Verkaufsmaterial nur begründete Angaben.
- Fügen Sie Anweisungen und Warnungen zur Produktverwendung hinzu, die für den Endbenutzer klar und leicht verständlich sind.
- Stellen Sie sicher, dass Produkte in geeigneter Weise und in Übereinstimmung mit allen rechtlichen, regulatorischen oder vertraglichen Anforderungen gekennzeichnet sind.
- Verwenden Sie ausschließlich sachliche Informationen, um unser Unternehmen mit unseren Mitbewerbern zu vergleichen.
- Leiten Sie gemäß dem Paragraph „Speak Up“ unten alle rechtlichen, regulatorischen oder Investitionen/Aktionäre betreffenden Anfragen an unsere Abteilung für Unternehmenskommunikation weiter.

Gesetze einhalten

Kurz gesagt: Wir halten uns genau an die gesetzlichen Vorgaben. Wir verpflichten uns, die geltenden Gesetze und Vorschriften der Länder zu befolgen, in denen wir geschäftlich tätig sind. Sie sollten sicherstellen, dass Sie die wichtigsten Gesetze und Vorschriften verstehen, die für Ihre Arbeit gelten. Wenn Sie denken, dass lokale Gesetze mit diesen Regeln oder einer unserer Richtlinien im Konflikt stehen, befolgen Sie immer das Gesetz und besprechen Sie den entstandenen Konflikt so rasch wie möglich mit der Compliance-Abteilung. Wir besprechen in diesem Verhaltenskodex verschiedene rechtliche Verpflichtungen.



Öffentliche Offenlegung

Als börsennotiertes Unternehmen muss Omnicell bestimmte Verpflichtungen erfüllen, die durch die bundesstaatlichen Wertpapiergesetze in Bezug auf die Weitergabe von Informationen an die Öffentlichkeit auferlegt werden.

Die vorzeitige, selektive oder anderweitig unbefugte Offenlegung von internen oder nicht-öffentlichen Informationen im Zusammenhang mit Omnicell könnte sich negativ auf unsere Fähigkeit auswirken, diesen Verpflichtungen nachzukommen, und sie könnte eine Schädigung des Wettbewerbs zur Folge haben sowie zu Haftungsfällen für Omnicell führen. Sie dürfen keine internen oder nicht-öffentlichen Informationen, Materialien oder sonstige Daten über Omnicell an Dritte außerhalb von Omnicell weitergeben, es sei denn, Sie sind vom Unternehmen dazu berechtigt. Im Allgemeinen sollten Sie vor jeder externen Kommunikation oder Offenlegung unsere [Unternehmensveröffentlichungsrichtlinie / Richtlinie gemäß Regulation FD](#) ("Corporate Disclosure/Regulation FD Policy") und die Rechtsabteilung konsultieren.

Integrität von Aufzeichnungen und Berichterstattung

Wir verpflichten uns, genaue finanzielle und sonstige geschäftliche Aufzeichnungen zu führen und wahrheitsgemäße öffentliche Angaben zu machen. Wir tun dies nicht nur, weil es gesetzlich vorgeschrieben ist und weil wir es unseren Aktionären und sonstigen Investoren schulden, sondern auch weil es uns ermöglicht, fundierte Geschäftsentscheidungen zu treffen, und weil eine genaue Aufzeichnung eine wesentliche Kontrolle zur Verhinderung von Betrug darstellt. Wenn wir uns auf „geschäftliche Aufzeichnungen“ beziehen, meinen wir damit solche Dokumente in Papierform oder in elektronischer Form, die wir im Rahmen unserer Arbeit bei Omnicell erstellen. Dies umfasst eine Vielzahl von Informationen, einschließlich buchhalterischer Aufzeichnungen, Spesenabrechnungen, Zeitkonten, Rechnungen, Geschenk- und Bewirtungskosten, Bestellungen, Verträge und Transaktionsdokumente.

Jede vorsätzliche Falschdarstellung, Auslassung oder Manipulation solcher Aufzeichnungen ist strengstens untersagt.

Wir sind leidenschaftlicher Verfechter der Kundenzufriedenheit. Wir haben die Leidenschaft, den Wunsch, die Bescheidenheit und den Antrieb, ein Problem zu lösen, das Millionen von Menschen betrifft. Wir arbeiten ständig an der Lösung von Problemen und engagieren uns dafür, das Richtige zu tun. Unsere Aktionäre und Kunden verlassen sich darauf, dass wir ihre Rechte und Interessen schützen.

Wir sollten alle dazu beitragen, dass unsere geschäftlichen Aufzeichnungen genaue und richtige Informationen enthalten, die die zugrunde liegenden Transaktionen oder Ereignisse wahrheitsgemäß widerspiegeln. Befolgen Sie diese Leitlinien:

Achten Sie auf folgende Punkte:	Vermeiden Sie folgende Punkte:
Stellen Sie sicher, dass alle Informationen und geschäftlichen Aufzeichnungen, die Sie erstellen, verarbeiten oder genehmigen, korrekt und vollständig sind.	Fälschen Sie keine Aufzeichnungen und versuchen Sie nicht, die wahre Natur einer Transaktion oder eines Ereignisses, einschließlich Geschenke und Bewirtung, zu verbergen.
Arbeiten Sie uneingeschränkt mit unseren internen und externen Prüfern zusammen – seien Sie offen und ehrlich mit ihnen.	Verschweigen Sie keine relevanten Informationen und halten Sie diese weder gegenüber internen noch externen Wirtschaftsprüfern, Teams oder Beratern zurück – einschließlich Compliance, Rechtsabteilung und Interner Revision.
Beachten Sie die üblichen buchhalterischen Vorgehensweisen und unsere internen Kontrollen und Verfahren, auch wenn Sie der Meinung sind, dass ein Abweichen davon harmlos ist oder Zeit spart.	Verstoßen Sie nicht gegen anerkannte Rechnungslegungsgrundsätze, Omnicell-Richtlinien, SOX/interne Kontrollen oder Verfahren, die zur Gewährleistung der Genauigkeit und Integrität der Finanz- und Buchhaltungsunterlagen von Omnicell entwickelt wurden.
Wenn Sie aufgefordert werden, Informationen für unsere öffentlichen Berichte bereitzustellen oder dafür zu sorgen, dass diese vollständig, wahrheitsgetreu und fehlerfrei sind, nehmen Sie diese Verantwortung ernst.	Geben Sie keine falschen, unvollständigen, ungenauen oder irreführenden Informationen an. Unterzeichnen oder genehmigen Sie keine Aufzeichnungen, wenn Sie Grund zu der Annahme haben, dass sie falsch sind, einschließlich Spesenabrechnungen.
Verursachen und übermitteln Sie Reisekosten und sonstige Geschäftsausgaben gemäß unseren Richtlinien für die Spesenabrechnung.	Richten Sie keine Bankkonten, Fonds und Vermögenswerte für Omnicell ein, die nicht ordnungsgemäß in unseren Büchern eingetragen sind.
Bewahren Sie Aufzeichnungen gemäß unserer Richtlinie zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen ("Global Data Retention Policy") auf. Wenn Sie irgendwelche Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit den Geschäftsunterlagen von Omnicell feststellen, egal wie geringfügig, melden Sie diese.	Beteiligen Sie sich nicht an einer absichtlichen Überfakturierung durch oder von Omnicell und nachfolgenden Rabatten, und billigen Sie dieses Vorgehen nicht (außer bei Preisanpassungen in gutem Glauben, die rechtmäßig gezahlt werden).



Zusammenarbeit bei Audits und Anfragen aus Untersuchungen

Omnicell verpflichtet sich, höchste Standards in Bezug auf Integrität, Transparenz und die Einhaltung geltender Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien einzuhalten. Im Rahmen dieser Verpflichtung wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie uneingeschränkt mit allen internen und externen Audits, Überprüfungen und Untersuchungen zusammenarbeiten.

Mitarbeiter müssen:

- unverzüglich und uneingeschränkt mit autorisierten internen Überprüfungen, Compliance- und Personaluntersuchungen sowie Audits zusammenarbeiten.
- nicht direkt auf externe Prüfer, Aufsichtsbehörden oder staatliche Stellen reagieren, ohne zuvor die Rechts- oder Compliance-Abteilung zu konsultieren, sofern sie nicht ausdrücklich dazu ermächtigt sind. Sobald diese Abteilungen informiert sind, ist umgehend mit ihnen zusammenzuarbeiten. Bei Fragen zu Audit-Anfragen oder Unsicherheiten hinsichtlich der Reaktion sollten Sie sich unverzüglich an die Compliance-Abteilung, die Rechtsabteilung oder die Personalabteilung wenden.
- wahrheitsgemäße, genaue und vollständige Informationen bereitstellen und niemals wissentlich falsche, irreführende oder unvollständige Aussagen machen.
- relevante Dokumente, Daten und Aufzeichnungen wie angefordert aufbewahren und bereitstellen und sicherstellen, dass diese Unterlagen nicht verändert, verborgen, vernichtet oder zurückgehalten werden.
- alle Anforderungen zur Aufbewahrung von Dokumenten und rechtlichen Aufbewahrungspflichten (Legal Hold) einhalten und Bedenken hinsichtlich Aufzeichnungen oder Informationsanfragen unverzüglich eskalieren.

Mitarbeiter müssen zudem während Audits und Untersuchungen die Vertraulichkeit wahren und Informationen ausschließlich mit autorisierten Personen teilen.

Besondere Verantwortlichkeiten von Managern

Alle Manager von Omnicell haben zusätzliche Pflichten gemäß des Verhaltenskodex. Manager müssen eine ethische Kultur fördern und mit gutem Beispiel vorangehen. Ihre Worte und Taten zählen. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran, indem Sie zeigen, was es bedeutet, das Richtige zu tun:

- Lernen Sie den Verhaltenskodex kennen.
- Nehmen Sie sich Zeit, die Regeln mit Ihren Teams zu besprechen.
- Verschließen Sie nicht die Augen vor unethischem oder nicht konformem Verhalten. Sprechen Sie Probleme an und beheben Sie sie.
- Erkennen Sie Mitarbeiter an, die unsere Grundwerte und unser Engagement für Ethik und Integrität verkörpern.
- Halten Sie die Tür offen und gehen Sie angemessen mit Meldungen von Mitarbeitern über Fehlverhalten um. Dies bedeutet, den Mitarbeitern zuzuhören, die Bedenken äußern, und Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass diese Bedenken ordnungsgemäß geprüft und angegangen werden.
- Leiten Sie Berichte über vermutete Verstöße gegen die Regeln an die Compliance-Abteilung, die Personalabteilung oder die anderen Stellen aus dem Paragraph „Speak Up“ unten weiter.
- Halten Sie die unten angesprochene Anti-Vergeltungsrichtlinie ein.

Nichteinhaltung

Jeder Mitarbeiter, unabhängig von Ebene oder Dienstalter, unterliegt disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung bei Verstößen gegen diesen Kodex und/oder unsere im OmniHub referenzierten Richtlinien, einschließlich des jeweils lokal geltenden Mitarbeiterhandbuchs. Mutmaßliche Verstöße werden auf der Grundlage der Fakten und Umstände jedes einzelnen Falls beurteilt und, sofern angemessen, in fairer, objektiver und einheitlicher Weise untersucht.



Korrigierende oder disziplinarische Maßnahmen können ergriffen werden, wenn dies gerechtfertigt ist, unabhängig von Titel, Position, Dienstalter, geschäftlichen Ergebnissen oder Rolle einer Person innerhalb der Organisation. Wir sind bestrebt, ähnliche Situationen einheitlich zu behandeln, unter Berücksichtigung der spezifischen Fakten und Umstände jedes einzelnen Falls.

Speak Up - Hinweisgeben



Bitte melden Sie Verstöße oder vermutete Verstöße gegen unsere Regeln, andere Unternehmensrichtlinien von Omnicell oder Gesetze oder Vorschriften (einschließlich vermuteter Bestechung oder Betrug). Unsere Regeln können nicht jede denkbare Situation abdecken. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wie Sie in einer bestimmten Situation handeln sollen, oder andere Fragen zu unseren Regeln oder anderen Unternehmensrichtlinien haben, bitten Sie um Hilfestellung.

Eine Ausnahme von den Regeln für Direktoren und leitende Angestellte kann nur gewährt werden, wenn dies mit den gesetzlichen Bestimmungen des Landes, für das die Ausnahme gilt, vereinbart ist. Solche Ausnahmeregelungen müssen vom Verwaltungsrat oder einem Ausschuss des Verwaltungsrats genehmigt werden. Wir werden solche Ausnahmeregelungen öffentlich bekannt geben, soweit dies nach den geltenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften erforderlich und/oder zulässig ist.

Richtlinie zur Bekämpfung von Vergeltungsmaßnahmen

Omnicell ist bestrebt, seinen Mitarbeitern eine bereichernde Arbeitserfahrung zu bieten. Omnicell ist davon überzeugt, dass es unerlässlich ist, eine Kultur zu schaffen, die es den Mitarbeitern ermöglicht, sich intern zu Angelegenheiten, die ihnen wirklich am Herzen liegen, ohne Angst vor Vergeltung zu äußern. Und sie sich sicher sein können, dass ihre Bedenken ernst genommen,

untersucht und so weit als möglich vertraulich behandelt werden.

Jeder Mitarbeiter, der einen Verstoß in gutem Glauben oder mit hinreichendem Grund meldet, wird mit Würde und Respekt behandelt und keiner Strafe in Form von Disziplinierung oder Vergeltung für die Meldung eines Bedenkens unterworfen. Vergeltungsmaßnahmen gegen jeden, der Informationen bereitstellt oder auf andere Weise bei einer Untersuchung oder einem Verfahren in Bezug auf Verhaltensweisen, die nach Meinung des Mitarbeiters einen Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften bzw. unseren Verhaltenskodex oder die Omnicell-Richtlinien darstellen, ist verboten und wird an sich als Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex gesehen. Vergeltung ist gemäß den örtlichen Gesetzen definiert. Hierbei kann es sich z. B. handeln um: disziplinarische Maßnahmen, Entlassung oder direkte oder indirekte Diskriminierung in Bezug auf Einstellung, Entlohnung, Beförderung, Fortbildung, Aufgabenverteilung oder Mobilität, die gegen den Urheber einer Meldung, einen Vermittler, einen Zeugen oder eine andere, mit dem Urheber der Meldung in Verbindung stehende Person gerichtet sind.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass gegen Sie Vergeltungsmaßnahmen ergriffen wurden, wenden Sie sich bitte umgehend an die Compliance-Abteilung.

Häufig gestellte Fragen:

F: Wie melde ich Verstöße oder vermutete Verstöße?

A: Meldungen können über mehrere Kanäle gemacht werden:

- Sie können sich zur Ansprache von Compliance-Problemen an Ihren Vorgesetzten oder den Vorgesetzten der fraglichen Person wenden.
- Alternativ können Sie bei unserer Compliance-Abteilung Meldung erstatten. Sie können sich an diese wenden und darum bitten, dass Ihre Identität (soweit möglich) vertraulich bleibt, oder sie direkt anonym kontaktieren.
- Sie können über unsere Compliance-Hotline 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche gebührenfrei eine Meldung in Ihrer Muttersprache machen und anonym bleiben, falls gesetzlich zulässig. In vielen Ländern müssen Sie Ihren Namen nicht angeben, wenn Sie online eine Meldung machen oder die Compliance-Hotline anrufen. Wenn Sie Ihre Identität angeben, werden Ihre Informationen möglichst vertraulich behandelt. In bestimmten Ländern können Sie aufgrund örtlicher Gesetze und Bestimmungen jedoch nicht anonym bleiben. In diesen Fällen muss der Anrufer seine Identität angeben, um einen Vorfall zu melden.

Wenn eine Meldung anonym erfolgt, ist ihre Bearbeitung von der Angabe ausreichend detaillierter und wahrheitsgetreuer Informationen durch die meldende Person abhängig.

Sie können einen der folgenden Kanäle verwenden:

- **Telefon:** bei Anruf aus den USA (888) 829-8316
Bitte wählen Sie bei einem Anruf von außerhalb der USA 001 als Vorwahl oder besuchen Sie <https://omnicell.speakfullynow.com/>, um lokale Nummern zu erfahren.
- **Web:** Besuchen Sie <https://omnicell.speakfullynow.com/>
- **E-mail:** Durch Senden einer E-Mail-Anfrage an compliance@omnicell.com
- Prüfungsausschuss oder Vorsitzender des Prüfungsausschusses gemäß der [Richtlinie der offenen Tür für die Meldung von Beschwerden in Bezug auf Rechnungslegungs- und Prüfungsangelegenheiten](#) des Unternehmens. ("Open Door Policy for Reporting Complaints Regarding Accounting and Auditing Matters")

In Ländern mit einem örtlichen Betriebsrat schränkt dies Ihr Recht zur Besprechung mit dem Betriebsrat bzw. seinen Mitgliedern nicht ein.

F: Wer kann Verstöße melden?

A: Jeder mit einer Beziehung zu Omnicell:

- Alle Mitarbeiter mit festem oder unbefristetem Vertrag in Voll- oder Teilzeit, alle Berater oder Führungskräfte von Omnicell sowie alle Mitarbeiter, die Omnicell verlassen haben, in Bezug auf Informationen, die sie im Zuge ihres Beschäftigungsverhältnisses erhalten haben.
- Aktionäre: Aktionäre von Omnicell, Inc., Bewerber auf eine Stelle bei Omnicell, alle Mitarbeiter, Vorgesetzte, leitende Angestellte von Geschäftspartnern, Lieferanten oder Drittparteien, mit denen wir Geschäfte tätigen oder Subunternehmern von Omnicell.

F: Kann ich mit den Behörden sprechen?

A: Ja.

- Im Allgemeinen werden Sie ermutigt, zunächst die oben genannten internen Kanäle zu nutzen, damit Situationen intern bei Omnicell so schnell und effizient wie möglich behoben werden können, wobei Sie von der verstärkten Vertraulichkeit profitieren.
- Sie können jedoch auch Meldung bei einer Gerichts- oder Verwaltungsbehörde, einer Berufsvereinigung oder einer zuständigen Einrichtung oder Stelle erstatten.
- Die Übersetzung globaler Richtlinien kann eine Liste lokaler Behörden als Anhang enthalten.

F: Wie werden Meldungen behandelt?

A: Wir werden Nachforschungen anstellen.

- Nach Erhalt einer Meldung über einen mutmaßlichen Verstoß bestätigt unsere Compliance-Abteilung der meldenden Person innerhalb von 7 Tagen den Erhalt der Meldung und führt eine zeitnahe und gründliche Untersuchung, je nach den Umständen, durch.
- Unsere Compliance-Abteilung informiert innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs die meldende Person über die geplanten oder umgesetzten Maßnahmen zur Beurteilung der Richtigkeit der Anschuldigungen sowie ggf. zur Behebung des Gegenstands der Meldung, zusammen mit den Gründen für letztere.
- Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes können dazu führen, dass bestimmte Ergebnisse nicht verbreitet werden. Die meldende Person wird auch informiert, wenn der Fall geschlossen wird.

F: Gerate ich in Schwierigkeiten, wenn ich Meldung erstatte?

A: Nein.

- Wenn Sie potenzielle Compliance-Verstöße in gutem Glauben oder mit hinreichendem Grund melden, werden Sie keinerlei Vergeltungsmaßnahmen oder Strafmaßnahmen ausgesetzt. Dies gilt auch dann, wenn sich die Tatsachen später als ungenau herausstellen oder keine weiteren Maßnahmen erforderlich machen.
- Jede Führungskraft, jeder Manager oder Mitarbeiter von Omnicell, die/der Vergeltungs- oder „Heimzahlungs-“ Maßnahmen durchführt oder diese zulässt, unterliegt Disziplinarmaßnahmen bis zur Kündigung. Wenn Sie das Gefühl haben, dass gegen Sie Vergeltungsmaßnahmen ergriffen wurden, wenden Sie sich bitte umgehend an die Compliance-Abteilung.

F: Was soll ich tun, wenn ich Fragen zu den Regeln habe oder dazu, wie ich mich in einer bestimmten Situation verhalten soll?

A: Fragen Sie. Wir sind hier, um zu helfen.

- Lassen Sie sich von der Compliance-Abteilung beraten.
- Sie können jederzeit mit Vorgesetzten oder anderen geeigneten Mitarbeitern sprechen.

Handeln Sie immer loyal, sprechen Sie Probleme offen an, bitten Sie um Hilfe, wenn Sie sich nicht sicher sind! Es gibt Ressourcen, die Ihnen helfen können, das Richtige zu tun, die nur einen Anruf oder einen Klick entfernt sind. Sie können Bedenken sicher melden oder zusätzliche Hilfe anfordern, um richtig zu handeln, indem Sie sich an folgende Stellen wenden:

Anonyme Hotline: Online unter <https://omnicell.speakfullynow.com/> oder gebührenfrei (888) 829-8316* Per interner E-Mail: compliance@omnicell.com

*Bitte wählen Sie bei einem Anruf von außerhalb der USA 001 als Vorwahl oder besuchen Sie <https://omnicell.speakfullynow.com/>, um lokale Nummern zu erfahren.

Anhang: Liste lokaler Behörden

In den Situationen, wo ein Verstoß intern nicht effektiv behandelt werden kann oder Gegenmaßnahmen befürchtet werden müssen, können Sie eine externe Meldestelle kontaktieren. Sollte keine angemessene Reaktion auf eine intern gemeldete Angelegenheit erfolgen, steht es Ihnen frei, sich an eine externe Meldestelle zu wenden.

Externe Meldestellen sind:

Gerichts- oder Verwaltungsbehörden, Berufsvereinigungen oder andere zuständige Einrichtungen oder Stellen, insbesondere:

- [Bundesamt für Justiz](#).
- Bei bestimmten finanziellen Verstößen können Mitarbeiter Meldung bei der [Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht](#) und
- Bei wettbewerbswidrigem Verhalten beim [Bundeskartellamt](#) erstatten.