



ZOLL Medical Corporation

Kodigo ng Pag-uugali

©2022 ZOLL Medical Corporation.
All rights reserved.

ZOLL[®]
an Asahi Kasei company

Pagtuon ng ZOLL sa Mga Etikal na Kasanayan sa Negosyo

Ang lahat ng taong bumubuo sa ZOLL ay nakatuon sa walang humpay na pagsunod sa maraming batas at regulasyon na nakakaapekto sa pangdaigdigang kumpanya ng pangangalagang pangkalusugan, at kinikilala naming nangangailangan ito ng masusing koordinasyon sa lahat ng ating negosyo at ang kooperasyong nating lahat.

Sinasalamin ng Kodigo ng Pag-uugali sa Negosyo na ito ang ating iisang paniniwala na sa ZOLL, responsibilidad ito ng lahat ng tao. Ito ang **pamantayang** pananagutan natin, ito ang **pagtuong** iniaalok natin sa ating mga pasyente, provider, customer, at partner, at **nakikita** ito sa mga pang-araw-araw na pagkilos ng ating mga empleyado, tagapamahala, at pinuno.

Sa ZOLL, palagi tayong nakatuon sa paggawa ng mga bagay sa tamang paraan. Lubos nating pinapahalagahan ang flexibility at autonomy ng pagpapatakbo ng ating mga negosyo sa paraang independiyente, bagama't dapat nating kilalanin na maaari itong gumawa ng panganib. Lahat tayo ay nagtatrabaho sa industriyang mahigpit na kinokontrol at maaaring maging kumplikado at mapanghamon na paglingkuran ang mga pasyente, provider, unang tagaresponde at iba pang customer sa buong mundo, habang sinusubukang magbahagi ng mga natutunan at iniwasang magkamali.

Ipinapakita natin sa iba kung sino tayo sa pamamagitan ng kung paano natin ginagawa ang ating negosyo – nagbibigay ng mga teknolohiyang nagliligtas ng buhay at nagpapahaba ng buhay sa mga pasyente sa buong mundo.



Jon Rennert, CEO



Talaan ng nilalaman

- 3 Panimula
Pagtuon sa Mga Etikal na Kasanayan sa Negosyo
Misyon at Mga Pinapahalagahan
- 4 Pahayag sa Paghihiganti
Pagharap sa Mga Bagay na Hindi Tiyak
Layunin, Saklaw, at Mga Limitasyon ng Kodigo
- 5 Saan Pupunta Kapag May Mga Tanong sa Kodigo
Pag-uulat ng Mga Alalahanin
Responsibilidad ng Empleyado
- 6 Responsibilidad ng Tagapamahala
Mga Pakikipag-ugnayan sa Mga Pasyente, HCP, at Customer
- 7 Pagtuon sa Kalidad
Pagtuon sa Feedback ng Customer
Pandaigdigang Pakikipagkalakalan
Laban sa Panunuhol/Laban sa Katiwalian
- 8 Anti-Trust at Patas na Kumpetisyon
Pag-advertise at Promosyon
- 9 Mga Karapatang Tao
Aktibidad sa Pulitika
- 10 Pagkuha at Pagbili
Privacy
Ligtas na Kapaligiran
- 11 Hindi Pandiskrimina at Pag-iwas sa Panliligalig
Mga Magalang na Pakikipag-ugnayan
- 12 Paggamit ng Social Media
Mag Aktwal, Potensyal o Nakikitang Pagsasalungat ng Interes
- 13 Mga Personal na Pamumuhunan at Panlabas na Interes sa Negosyo
Mga Regalo at Pangnegosyong Courtesy
- 14 Pinansyal na Integridad
Proteksyon ng Mga Asset ng ZOLL
Intelektwal na Pag-aari at Kumpidensyal na Impormasyon
Pangangalakal ng Insider





Panimula

Ginawa ng ZOLL® Medical Corporation at ng mga sangay at subsidiary nito ("ZOLL") ang Kodigo ng Pag-uugali na ito (ang "Kodigo") bilang pangunahing dokumentasyon ng aming paniniwala sa mga etikal na pinapahalagahan at paggawa ng tama, sa bawat pagkakataon. Hinihikayat namin ang mga empleyado na hanapin ang pinakamahuhusay na pangmatagalang solusyon para sa mga pasyente, customer, propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan (health care professional o HCP), supplier, at katrabaho.



Pagtuon sa Mga Etikal na Kasanayan sa Negosyo

Nakatuon ang ZOLL sa pagbibigay ng tapat at produktibong kapaligiran sa trabaho na nagpapahalaga sa pagtutulungan, pagkakaiba-iba, at bukas na pakikipag-ugnayan. Kinikilala naming maaaring magkaroon ng mga kumplikadong tanong sa ginagawa namin at inaasahan naming papanatilihin ng aming mga empleyado at partner ang mga pinakamataas na propesyonal at etikal na pamantayan at palaging gagamit ng mabuting pagpapasya at hihingi ng tulong kung hindi sigurado sa naaangkop na landas na tatahakin.



Misyon at Mga Pinapahalagahan

Misyon ng ZOLL na pahasayin ang kakayahan ng aming mga customer na sumagip ng mga buhay sa pamamagitan ng pagsulong sa pag-resuscitate, kritikal na pangangalaga, at pang-emergency na gamot. Sa huli, ang kalidad ay tinutukoy ng mga inaasahan ng aming mga customer. Naniniwala kaming nabubuo sa katapatan, pagiging bukas, at pagiging patas ang mga pangmatagalan at nagtitiwalang ugnayan sa negosyo.

Pahayag sa Paghihiganti

Nakatuon ang ZOLL sa pagsuporta sa mga etikal na pagkilos ng aming mga empleyado at hindi namin pinapahintulutan ang anumang uri ng paghihiganti (ng isang tagapamahala, katrabaho, o iba pa) laban sa isang indibidwal dahil nagpaabot siya ng tanong na may magandang loob o ulat tungkol sa isang potensyal na isyu sa integridad. Sinasaklaw rin ng aming patakaran hindi maghihiganti ang lahat ng ganap na tutulong sa, o makikipagtulungan sa isang imbestigasyon, o tutulong na lutasin ang isang tanong sa integridad.

Layunin, Saklaw, at Mga Limitasyon ng Kodigo

Ang Kodigo ay ang pangkalahatang balangkas para sa mga inaasahan ng ZOLL kaugnay ng pag-uugali ng mga empleyado nito. Nagbibigay ito ng gabay na sumasaklaw sa malawak na hanay ng mga aktibidad ngunit hindi maaaring asahan na ganap na matutugunan ang bawat posibleng sitwasyon. Kaugnay nito, inaasahan ng ZOLL na susundin ng mga empleyado at partner nito ang nilalaman at diwa ng Kodigo at hihingi ng gabay sa mga tanong para sa mga bahaging hindi partikular na natugunan. Ibig sabihin nito, inaasahang gagawin mong:

- Unawain ang mga bahaging saklaw ng Kodigo, mga patakaran at pamamaraan ng ZOLL, at mga naaangkop na batas na nalalapat sa iyong trabaho.
- Sundin ang mga naaangkop na legal na kinakailangan ng lahat ng lokasyon kung saan kami nagnenegosyo.
- Kikilos ka sa mga paraang alinsunod sa Kodigo, mga patakaran at pamamaraan ng ZOLL, at mga naaangkop na batas.
- Magsalita kung mayroon kang mga alalahanin o pinaghihinalaang may mga paglabag sa Kodigo, mga patakaran at pamamaraan ng ZOLL, o mga naaangkop na batas.
- Kapag hiniling, patunayan ang iyong pagsusuri, pag-unawa, at pagsang-ayong susundin ang Kodigo at kung paanong mandatoryong bahagi ng iyong trabaho ang pagsunod sa Kodigo.

Pagharap sa Mga Bagay na Hindi Tiyak

Ang ZOLL ay nagbibigay ng mga teknolohiyang nagliligtas ng buhay sa mga taong nasa setting ng kritikal na pangangalaga para sa malalang sakit tulad ng mga ospital at ambulansya, sa mga pang-araw-araw na lugar tulad ng mga hotel, gym, at paaralan, at sa lugar ng digmaan. Nakatuon ang mga empleyado ng ZOLL sa paggawa ng tamang bagay sa bawat araw, sa mga lokasyon sa buong mundo. Nakadepende ang ZOLL sa integridad ng mga empleyado nito, sa kanilang mga indibidwal na etikal na gabay, sa katapangan ng moralidad nila na gawin ang tama at malaman kung kailan at kanino hihingi ng tulong.

Saan Pupunta Kapag May Mga Tanong sa Kodigo

Kapag may mga tanong, mayroon kaming mga resource at kadalubhasaan upang makapagbigay ng gabay at mga solusyon, kasama na ang:

Available ang **mga tagapamahala ng linya, pinuno ng sangay, at pinuno ng kumpanya** upang sagutin ang mga tanong at sa pangkalahatan, sila ang pinakapamilyar sa mga alituntuning nalalapat sa mga aktibidad ng negosyo sa iyong sangay, departamento, o pangkat.

Maipapaliwanag at masasagot ng **Human Resources** ang mga tanong tungkol sa mga patakaran sa pagtatrabaho, benepisyo, at isyu sa lugar ng trabaho.

Makakatulong ang **Legal** na ipaliwanag at bigyang-kahulugan ang mga kinakailangan ng Kodigo at makapagbigay ito ng gabay tungkol sa kung paano magsagawa ng negosyo sa ngalan ng ZOLL nang sumusunod sa batas.

Makakapag-alok ng payo at gabay ang **Pagsunod, Privacy at Pamamahala** sa ating mga pakikipag-ugnayan sa mga propesyonal ng pangangalagang pangkalusugan, opisyal ng pamahalaan, at sa privacy at proteksyon ng personal na impormasyon ng aming mga stakeholder. Maaabot mo kami anumang oras sa compliance@zoll.com.

Maipapaliwanag at masasagot ng **Kalidad at Regulasyon** ang mga tanong tungkol sa kalidad, kaligtasan, pagiging mabisa at pagsunod sa regulasyon ng aming mga produkto at mga proseso ng supply chain.



Pag-uulat ng Mga Alalahanin

Maaaring direktang iulat ang mga alalahanin sa pamamagitan ng mga grupo sa itaas, o sa pamamagitan ng hotline ng ZOLL, na isang secure na channel para sa kahit na sino (kasama na ang mga empleyado, partner sa negosyo, customer, at iba pa) upang maiulat ang mga potensyal na paglabag sa Kodigo, sa iba pang patakaran ng kumpanya o sa naaangkop na batas at regulasyon saanman sa mundo.

Maaaring mag-ulat sa Compliance@zoll.com, Dataprotectioninquiries@zoll.com (kung tungkol sa privacy o seguridad ng data), o sa pamamagitan ng alinman sa mga paraang nakalista sa *Patakaran sa Reklamo ng Whistleblower at sa Kodigo ng Pag-uugali*, kung saan ang ilan sa mga ito ay nagbibigay-daan para sa anonymous na pag-uulat.



Responsibilidad ng Empleyado

Dapat maunawaan ng mga empleyado ng ZOLL na direktang nakakaapekto ang kanilang pagganap ng trabaho sa mga buhay at kabuhayan ng pasyente. Pananagutan at responsibilidad ng mga empleyado ang kalidad ng trabahong ginagawa nila. Inaasahang kikilos nang responsable, patas, at etikal ang lahat ng empleyado sa lahat ng pakikitungo sa mga customer, supplier, distributor, consultant, at iba pang empleyado ng ZOLL. Hindi dapat lumagda ang mga empleyado sa isang dokumento o magproseso ng produkto nang hindi ito sinisiyasat.

Responsibilidad ng Tagapamahala

Tungkulin ng mga tagapamahala sa lahat ng antas na itaguyod ang kultura ng integridad. Inaasahan ng ZOLL na magsisilbing mga huwarang modelo ang mga tagapamahala. Responsibilidad ng mga tagapamahala na tiyaking ang mga katrabahong mag-uulat sa kanila ay magiging kumportableng magsabi ng mga tanong at alalahanin nang hindi natatakot sa paghihiganti. Titiyakin din ng mga tagapamahala na ang anumang alalahanin o tanong ay matutugunan sa propesyonal at napapanahong paraan, at hindi makokompromiso ang mga pamantayan ng integridad upang makakuha ng mga resulta sa negosyo. Dapat humingi ng tulong ang mga tagapamahala mula sa mga partner sa Legal, Pagsunod o HR kung nagpaabot sa kanila ng isang sitwasyong sa palagay nila ay makikinabang sa karagdagang gabay.



Mga Pakikipag-ugnayan sa Mga Pasyente, HCP, at Customer

Ang mga pasyente at customer ang pinagtutuunan ng negosyo ng ZOLL. Naniniwala ang ZOLL na ang kanilang serbisyo sa customer ang susi upang matiyak ang tagumpay ng negosyo. Dapat makuha ang mga customer ng ZOLL sa pamamagitan ng mga propesyonal na pagbebenta na nagtatampok sa mahusay na serbisyo at mga produkto ng ZOLL, na hindi kailanman sa pamamagitan ng mga hindi etikal o kaduda-dudang pag-uugali o mga ugnayan.

Ang ZOLL ay hindi nag-aalok ng mga bayad, regalo, kaloob, o anupamang uri ng maling insentibo upang magkaroon ng negosyo. Hindi kami nagbibigay ng gantimpala sa mga tao o nag-aalok ng mga ilegal na insentibo upang bumili ng mga produkto o serbisyo ng ZOLL. Ang ZOLL ay isang miyembro ng AdvaMed at sumusunod ito sa Kodigo ng Etika ng AdvaMed, pati na rin sa iba pang nauugnay na kodigo ng pag-uugali ng industriya. Kumikilos kami sa loob ng mga hangganan ng mga pangkalahatang katanggap-tanggap na kasanayan sa negosyo sa mga bansa kung saan kami kumikilos AT nang nasasaklawan ng mga batas at regulasyong namamahala sa aming negosyo sa mga bansang iyon. Inaasahan naming susunod sa mga patakarang ito ang lahat ng empleyado.



Pagtuon sa Kalidad

Ang pagtuon ng ZOLL sa kalidad ay nangangahulugang pagtanggap ng responsibilidad para sa pagpapahusay sa aming mga kasanayan sa trabaho, pagtulong sa aming mga pasyente at consumer, at pagpapanatili ng kanilang tiwala. Nakatuon kami sa pagbibigay ng mga de-kalidad na produkto at serbisyo, na nagsisikap na patuloy na maging mahusay. Nakatuon ang ZOLL sa pagtugon o paglampas sa lahat ng pamantayan sa kalidad na itinakda ng Pangasiwaan ng Pagkain at Gamot (Food and Drug Administration) ng U.S. at iba pang kinatawan ng regulasyon. Responsibilidad ng mga empleyado ng ZOLL ang pag-uulat ng lahat ng alalahanin tungkol sa kalidad sa kanilang superbisor o sa isang pinuno sa loob ng Pagkontrol sa Kalidad o Pagtiyak sa Kalidad. Pakitingnan ang patakarang sa kalidad ng iyong sangay para sa higit pang impormasyon.



Pagtuon sa Feedback ng Customer

Nakatuon ang ZOLL sa pagsukat ng kasiyahan ng customer, na nagbibigay-daan sa aming mag-isip gaya ng aming mga customer at magtrabaho sa ngalan nila. Regular na sinusubaybayan ng ZOLL ang aming mga supplier at vendor upang matiyak na ibinibigay nila sa amin ang mga produktong may pinakamataas na kalidad. Nakatuon ang ZOLL sa pagpapahusay ng aming halaga sa mga customer sa pamamagitan ng paggawa ng mga bago, ligtas, at epektibong produkto para sa aming mga customer.

Laban sa Panunuhol/Laban sa Katiwalian

Nagnenegosyo ang ZOLL sa paraang transparent at etikal. Ipinagbabawal ng ZOLL ang lahat ng uri ng panunuhol at katiwalian, gagawin man ito ng mga empleyado, contractor, o iba pang partner sa negosyo. Ang mga kinatawan ng ZOLL ay hindi kailanman dapat mag-alok, mangako, magpahintulot, o magbigay ng bayad o benepisyong naglalayong impluwensyahan sa maling paraan ang isang opisyal ng pamahalaan, HCP, o sinupamang tao, kasama ang mga komersyal na entity at indibidwal, sa paggawa ng kanilang mga responsibilidad.

Sa aming mga pakikitungo sa mga HCP na nagtatrabaho sa o nauugnay sa mga awtoridad ng pamahalaan, ang lahat ng nasabing aktibidad ay dapat sumunod sa mga naaangkop na batas, regulasyon, propesyonal na kinakailangan, at kodigo ng industriya, kasama ang mga lokal na regulasyon sa transparency at laban sa kickback. Mangyaring tingnan ang *Patakaran Laban sa Katiwalian ng ZOLL* para sa higit pang impormasyon.

Anti-Trust at Patas na Kumpetisyon

Ganap na sinusuportahan ng ZOLL ang mga prinsipyong pinagmulan ng mga batas ng anti-trust at patas na kumpetisyon na nagtitiyak sa malaya at bukas na pakikipagkumpitensya sa marketplace. Kumplikado ang mga batas na ito; samakatuwid, ang anumang pinagtutulungang pagkilos sa isang kakumpetisyon o ang anumang pagkilos na may potensyal na magkaroon ng hindi tamang epekto laban sa kumpetisyon ay nangangailangan ng paunang pagsusuri ng Legal na Departamento ng ZOLL.

Pag-advertise at Promosyon

Binibigyan ng kaalaman ng ZOLL ang malawak na hanay ng mga stakeholder tungkol sa ligtas at mabisang paggamit ng mga produkto, teknolohiya, at serbisyo nito. Nagbibigay kami ng totoong impormasyon upang makagawa ng mahuhusay na pasya ang mga bumibili at gumagamit ng aming mga produkto. Sumusunod din kami sa lahat ng batas, regulasyon at kasanayan sa industriya tungkol sa pag-market at mga promosyon ng aming mga produkto.

Pandaigdigang Pakikipagkalakalan

Tumatakbo ang ZOLL sa buong daigdig. Responsibilidad naming sumunod sa mga batas sa pag-import, kontrol sa pag-export, at mga sanction sa ekonomiya na sumasaklaw sa paglilipat ng ilang partikular na produkto, item, software, at teknolohiya, gayundin sa paggawa ng ilang serbisyo at pakikipag-ugnayan sa mga third party. Maaaring maging labis na komplikado ng mga batas at regulasyon para sa mga bansa kung kanino kami nakikipagnegosyo. Sinusunod namin ang mga batas at regulasyong ito gayundin ang aming mga panloob na patakaran kapag nag-i-import at nag-e-export ng aming mga produkto. Mangyaring tingnan ang *Patakaran sa Pagkontrol sa Pag-export* ng ZOLL para sa higit pang impormasyon.



Mga Karapatang Tao

Isinusulong ng ZOLL ang mga pangunahing karapatang pantao sa pamamagitan ng pagsunod sa mga naaangkop na lokal na batas sa pagtatrabaho at hindi namin pinapahintulutan ang pagtatrabaho ng bata o pwersahang pagtatrabaho ng aming mga empleyado, vendor, supplier, o iba pang stakeholder. Sinusunod din namin ang lahat ng naaangkop na batas sa sahod at oras, kasama na ang mga panuntunan sa minimum na sahod, overtime, at maximum na oras. Nagsusulong kami ng positibo at inklusibong kapaligiran sa trabaho na gumagalang sa indibidwal at walang diskriminasyon o panliligalig.

Aktibidad sa Pulitika

Hinihikayat ng ZOLL ang mga empleyado na personal na lumahok sa proseso ng pulitika, kasama na ang pagboboluntaryo at pagbibigay ng kontribusyon sa mga kandidato o iba pang adhikaing pipiliin nila batay sa mga personal na paniniwala at pinapahalagahan. Dahil maaaring maging kumplikado ang mga batas na sumasaklaw sa mga aktibidad sa pulitika at kontribusyon, ang personal na pakilahok sa pulitika ng mga empleyado ay hindi dapat lumabas na kumakatawan sa ZOLL. Hindi rin pinapayagan ang mga empleyado na gamitin ang mga resource ng ZOLL para sa mga kontribusyon sa pulitika. Hindi pinapayagan ang mga empleyado at iba pang kinatawan ng ZOLL na manghingi sa ngalan ng isang partido sa pulitika, kandidato, o adhikain sa mga oras ng trabaho o sa ari-arian ng ZOLL nang walang nakasulat na pag-apruba mula sa Punong Pang-ehekutibong Opisyal ng ZOLL.

Pagkuha at Pagbili

Bumibili ng maraming kinakailangang item ang ZOLL upang suportahan ang aming trabaho, gaya ng mga bahagi ng aming pananaliksik, mga aktibidad sa pagbuo at pagmanupaktura, mga supply at kagamitan para sa aming mga tanggapan, at mga serbisyo ng catering para sa aming mga pagpupulong. Habang ginagawa ang mga ito at ang iba pang pagbili, dapat kaming kumilos nang walang pinapanigan sa mga vendor, supplier, at iba pang service provider. Inaatasan ang mga empleyado na sundin ang mga patakaran sa pagkuha at pagbili ng ZOLL. Ang mga empleyadong kasama sa mga proseso ng pag-tender, o mag-aalok na ibibigay ang aming mga produkto at serbisyo sa ilalim ng kasunduan sa kontrata sa isang pampublikong awtoridad, ay dapat maunawaan at sundin ang mga panuntunan sa pampublikong pagkuha.

Privacy

Ang ZOLL, bilang kinakailangang bahagi ng aming negosyo, ay nangongolekta at nagso-store ng ilang partikular na personal na impormasyon tungkol sa mga empleyado, partner sa negosyo, pasyente, propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan at iba pa. Kapag nangolekta at nagproseso kami ng personal na impormasyon, dapat kaming sumunod sa mga naaangkop na batas at mga patakaran sa privacy ng ZOLL. Nangongolekta at gumagamit ang ZOLL ng anumang nakolektang personal na impormasyon sa kalusugan alinsunod sa mga batas at regulasyon ng mga bansa kung saan nakolekta ang impormasyon at kung saan ito nagsasagawa ng negosyo.

Dapat lang kolektahin ang personal na impormasyon para sa mga lehitimong layunin sa negosyo, ibabahagi lang sa mga pinahintulutan ng access, poprotektahan alinsunod sa mga patakaran sa seguridad at papanatilihin lang hangga't may layunin sa negosyo upang gawin ito. Dapat din naming tiyakin na ang mga third party na may access sa personal na impormasyon ay bibigyan ng obligasyong nakabatay sa kontrata na protektahan ito alinsunod sa mga naaangkop na pamantayan sa privacy at seguridad ng data.

Mangyaring tingnan ang *Patakaran sa Paggamit ng Teknolohiya* ng ZOLL para sa impormasyon tungkol sa mga nauugnay na panuntunan sa seguridad ng data.



Ligtas na Kapaligiran

Nakatuon ang ZOLL sa pagbibigay ng ligtas at secure na kapaligiran sa trabaho para sa aming mga empleyado, contractor, at customer. Ang kalusugan at kaligtasan ng lahat ng empleyado ay pangunahing prioridad sa lahat ng aming lokasyon. Dapat patuloy kaming magsumikap na maiwasan ang mga pinsala, sakit, at isyu sa kapaligiran sa lugar ng trabaho. Dapat mong iulat kaagad ang anumang gawi o aktibidad na maglalagay sa alanganin sa kaligtasan ng iyong lugar ng trabaho o kapaligiran.



Hindi Pandidiskrimina at Pag-iwas sa Panliligalig

Nakatuon ang ZOLL sa isang kapaligiran sa trabaho na walang panliligalig at diskriminasyon. Ang panliligalig ay maaaring mangyari sa maraming uri -- pasalita o pisikal -- at magresulta sa mapanganib na kapaligiran sa trabaho. Responsibilidad ng bawat empleyado na gawing pamilyar ang kanyang sarili sa *Patakaran Laban sa Panliligalig* ng ZOLL at sundin ang patakarang ito sa lahat ng pakikitungo sa mga kapwa empleyado, supplier, at customer. Dapat kumilos nang naaangkop ang mga empleyado sa aming setting ng trabaho at sa panahon ng pagdalo sa mga kaganapang itinataguyod ng ZOLL.

Mga Magalang na Pakikipag-ugnayan

Naniniwala ang ZOLL na karapat-dapat na pakitunguhan nang maayos at magalang ang bawat tao, anuman ang tungkulin o antas sa organisasyon at inaasahang pakikitunguhan ng mga empleyado ang isa't isa sa marespeto at magalang na paraan. Dapat isaalang-alang ng bawat empleyado ang epekto ng kanyang gawi at mga pagpapasya sa mga taong nasa paligid niya, at dapat kumilos nang naaangkop. Hindi katanggap-tanggap ang pagiging bastos sa pamamagitan ng mga salita o pagkilos tungo sa mga pasyente, katrabaho, customer, supplier, o sinupaman habang nakikipagnegosyo o bilang isang kinatawan ng ZOLL at hahantong ito sa pagdidisiplina hanggang sa at kasama na ang pagwawakas ng trabaho. Inaasahang papahalagahan ng mga empleyado ng ZOLL ang iba't ibang karanasan at pananaw sa panahon ng pagtatrabaho. Kinikilala namin na ang pag-aalok at paghikayat ng mga pagkakaiba ng opinyon sa aming lugar ng trabaho ay maaaring magsulong sa pagiging malikhain at humamon sa aming pag-iisip, kung saan parehong mahalaga ang mga ito sa paggawa ng pinakamahusay na kapaligiran sa trabaho para sa aming mga empleyado at sa pinakamahuhusay na resulta para sa aming mga customer.

Paggamit ng Social Media

Tumatakbo ang ZOLL sa sektor ng pangangalagang pangkalusugan na mahigpit na kinokontrol. Kaugnay nito, mahalagang maging maingat ang mga empleyado sa pag-post sa social media tungkol sa kanilang mga aktibidad na nauugnay sa trabaho. Maaaring i-like, i-share, at suportahan ng mga empleyado ang mga post na ginawa ng mga opisyal na social media account ng ZOLL, ngunit dapat nilang iwasang gumawa ng mga claim, pahayag na naghahambing, o iba pang mga potensyal na kinokontrol na komento tungkol sa mga produkto o serbisyo ng ZOLL sa kanilang mga personal na social media account. Kung may makitang anumang negatibong post sa social media ang mga empleyado tungkol sa ZOLL o sa aming mga produkto, hindi sila dapat tumugon o sumagot sa post, ngunit sa halip ay dapat nila itong ulat sa Mga Pakikipag-ugnayan sa Kumpanya. Mangyaring tingnan ang *Patakaran para sa Pakikipag-ugnayan sa Mga Tao sa Labas ng ZOLL ng ZOLL* para sa higit pang impormasyon.

Mag Aktwal, Potensyal o Nakikitang Pagsasalungat ng Interes

Itinuturing ng ZOLL na may pagsasalungat ng interes kapag nagagawa, o may potensyal na makaimpluwensya o makagambala ang isang personal na interes o aktibidad sa trabaho ng empleyadong iyon o negatibo itong nakakaapekto sa negosyo ng ZOLL. Dinisenyo ang mga proseso ng pagsasalungat ng interes ng ZOLL upang isulong ang transparency, na nagbibigay-daan sa mga tagapamahala na makipagtulungan sa mga empleyado upang harapin ang mga potensyal na mapanganib na sitwasyon.

Dapat umiwas ang mga empleyado sa pakikilahok sa mga aktibidad kung saan may pagsasalungat ng interes nang walang paunang pahintulot ng ZOLL. Responsibilidad ng empleyado na magtanong sa kanyang superbisor kung hindi siya sigurado kung maaaring magpakita ng pagsasalungat ng interes ang isang sitwasyon.

May obligasyon ang mga empleyado at contractor ng ZOLL na ihayag ang lahat ng potensyal na pagsasalungat ng interes sa kanilang pangunahing superbisor o tagapamahala, Pangkalahatang Tagapayo o Punong Opisyal sa Pagsunod. Tutukuyin nila kung ang potensyal na pagsasalungat ng interes ay magdudulot ng isyu o katanggap-tanggap ito. Hindi ipinagbabawal ang lahat ng potensyal na pagsasalungat ngunit dapat iulat lahat upang matiyak ang pagsunod sa layunin ng patakaran.

Kasama sa ilang halimbawa ng mga pagsasalungat ng interes na dapat ihayag kung ikaw o ang sinuman sa iyong pangunahing pamilya ay:

- nagmamay-ari o may interes sa pagmamay-ari sa isang kumpanyang nagsasagawa ng mga serbisyo para sa, isang customer, supplier, o iba pang partner sa negosyo ng ZOLL;
- nagmamay-ari o may interes sa pagmamay-ari sa isang kumpanyang nagsasagawa ng mga serbisyo para sa, isang kakumpitensya ng ZOLL o isang distributor ng kakumpitensya ng ZOLL;
- may pinansyal o malapit na relasyon sa isang empleyado ng customer o supplier ng ZOLL, o sa isang doktor na nagrereseta ng mga produkto ng ZOLL; o,
- magpapasok ng miyembro ng pamilya sa trabaho o magdudulot na maipasok ng ZOLL sa trabaho.

Bukod pa rito, pinagbabawalan ang mga empleyado na pakinabangan ang mga oportunidad na natuklasan sa pamamagitan ng paggamit ng mga asset, ari-arian, impormasyon, o posisyon sa ZOLL (para sa kanilang sarili o sa mga miyembro ng pamilya nila).



Mga Personal na Pamumuhunan at Panlabas na Interes sa Negosyo

Nauunawaan ng ZOLL na maraming empleyado ang magkakaroon ng mga panlabas na pamumuhunan, gaya ng mga ipon para sa pagreretiro at iba pang personal na plano sa pananalapi. Nakatuon ang seksyong ito sa mga pamumuhunang iyon o sa mga panlabas na interes sa negosyo na maaaring magdulot ng aktwal o potensyal na pagsasalungat sa tungkulin ng empleyado sa ZOLL. Ang mga empleyado ay hindi dapat direktang mamuhunan sa, o magmay-ari ng, mga kumpanyang nakikipagnegosyo sa ZOLL, o sa mga vendor kung saan may tungkulin sa pagpapasya ang empleyado na makakaapekto sa paggamit. Kung ang isang empleyado ay may panlabas na interes sa isang kumpanyang nakikipagkumpitensya sa ZOLL, nagbibigay ng mga serbisyo sa ZOLL, o kaya ay kumikita mula sa trabaho ng empleyado sa ZOLL, dapat ihayag iyon sa mga departamento ng Pagsunod o Legal ng ZOLL para sa pagsusuri.

Mga Regalo at Pangnegosyong Courtesy

Hindi pinapayagan ang mga empleyado at contractor ng ZOLL na manghingi ng mga regalo, entertainment, o libangan para sa personal na paggamit. Ang mga regalong hindi hiningi mula sa mga vendor o partner sa negosyo ay dapat ihayag sa iyong tagapamahala, na maaaring mag-utos na ibalik ang mga ito. Hindi kailanman pinapayagan ang mga empleyado na tumanggap cash, mga gift card, o iba pang katumbas ng cash bilang mga regalo. Maaaring sirain ng mga hindi naaangkop na regalo ang integridad ng aming mga ugnayan sa mga customer, vendor, distributor, at maaaring gumawa ang mga ito ng totoo o nakikitang pagsasalungat ng interes sa aming mga pakikipag-ugnayan sa iba pang third party. Bagama't maaaring may mga naaangkop na dahilan sa negosyo para sa pagtanggap ng mga pangnegosyong courtesy, gaya ng mga pagkain sa mga pinapahintulatang kaganapan, inaasahan ng ZOLL na gagamit ang mga empleyado ng matalinong pagpapasya upang maiwasan ang mga totoo o nakikitang salungatan ng interes.

Pinansyal na Integridad

Responsibilidad ng mga empleyado ng ZOLL na tiyakin ang katumpakan at pagiging maaasahan ng mga tala ng ZOLL. Sa pamamagitan ng pagpapanatili ng mga tumpak na tala, maaaring maghangad ang ZOLL na tiyaking nasusunod ang mga legal at etikal na kasanayan sa negosyo, at maiiwasan ang mga mapanlinlang o hindi etikal na aktibidad. Dapat ay ganap at tumpak na nakadokumento at nakatala ang lahat ng transaksyon, kasama ang mga ulat sa gastos, sa mga aklat at tala ng ZOLL alinsunod sa mga nakasulat na patakaran at pamamaraan ng accounting ng ZOLL.

Ang mga tagapamahala ng pananalapi para sa mga negosyo ng ZOLL, kasama ang mga dayuhang subsidiary, ay may responsibilidad na ipahayag ang kanilang mga independiyenteng pananaw sa, at itaas ang anumang mahalagang isyu sa, pinakanakatataas na lokal na pinuno ng negosyo o pananalapi, o pinuno ng negosyong kumpanya o pananalapi. Mangyaring tingnan ang *Patakaran Laban sa Panloloko* ng ZOLL para sa higit pang impormasyon.

Proteksyon ng Mga Asset ng ZOLL

Dapat gamitin ang mga asset ng ZOLL para lang sa mga lehitimong layunin ng negosyo. Dapat protektahan ng lahat ng empleyado ang mga asset ng ZOLL at dapat nilang tiyakin ang mahusay na paggamit sa mga ito. May direktang epekto ang pagnanakaw, kapabayaan, at pagsasayang sa kakayahang kumita ng ZOLL at ipinagbabawal ang mga ito. Dapat iulat kaagad para sa imbestigasyon ang anumang pinaghihinalang insidente ng panloloko o pagnanakaw.

Intelektwal na Pag-aari at Kumpidensyal na Impormasyon

Dapat maging lalong maingat ang mga empleyado ng ZOLL na hindi maihayag ang kumpidensyal o pinagmamay-ariang impormasyon sa pamamagitan ng mga resource gaya ng e-mail, telepono, voicemail, o mga uri ng social media, at dapat nilang itaguyod ang magandang pangalan ng ZOLL sa loob at labas ng ari-arian ng kumpanya.

Nangangahulugan ang “Kumpidensyal na Impormasyon” na impormasyong hindi pampublikong impormasyon, na kung ihahayag ay maaaring makapinsala sa ZOLL sa ilang paraan o lumalabag sa tungkulin ng ZOLL na panatilihing kumpidensyal ang impormasyon ng ibang tao. Kasama sa ngunit hindi limitado sa Kumpidensyal na Impormasyon ang impormasyon, mga ulat, at mga pagtataya sa pananalapi; mga pagbuo, pagpapahusay, at ibang intelektwal na pag-aari; mga trade secret; know-how; mga disenyo; software at nauugnay na code; impormasyon o mga plano sa merkado o pagbebenta; mga listahan ng customer; at mga plano, inaasahang customer, at oportunidad sa negosyo, at personal na impormasyon ng empleyado. Kasama sa Kumpidensyal na Impormasyon ang kumpidensyal na impormasyon ng iba kung kanino o kung saan may ugnayan sa negosyo ang ZOLL.

Mangyaring suriin din ang *Patakaran sa Paggamit ng Teknolohiya at Pakikipag-uganayan sa Mga Tao sa Labas ng ZOLL* ng ZOLL.

Pangangalagal ng Insider

Pinagbabawalan ng ZOLL ang mga empleyadong gumamit ng anumang hindi pampublikong impormasyong nakuha sa kanyang kakayahan bilang empleyado para sa kapakinabangan ng sarili o ng ibang tao at/o sa kapahamakan ng ZOLL.

Bilang karagdagan, ang parent na kumpanya ng ZOLL, ang Asahi Kasei Corporation, ay isang kumpanyang ikinakalagal sa publiko. Nangangailangan ang lahat ng kalagal na kinasasangkutan ng Mga Seguridad ng Asahi Kasei Corporation (“Mga Seguridad ng AK”) ng paunang pag-apruba ng Pangkalahatang Tagapayo ng ZOLL.

Ang mga empleyado ay hindi pinapayagang:

- Ikalagal ang mga seguridad ng mga seguridad ng Asahi Kasei Corporation, kasama ang mga share na naikalagal sa Tokyo Stock Exchange at Mga American Depository Receipt na naikalagal sa U.S, o ipagalagal sa iba ang Mga Seguridad ng AK sa ngalan mo, habang pagmamay-ari ang mahalaga at hindi pampublikong impormasyon tungkol sa ZOLL o anupamang kumpanya sa Asahi Kasei group; o
- Ipaalam ang mahalaga at hindi pampublikong impormasyon tungkol sa ZOLL o anupamang kumpanya sa Asahi Kasei Group sa ibang taong pagkatapos ay maaaring magkalagal ng Mga Seguridad ng AK o magpasa ng impormasyon sa ibang taong maaaring magkalagal ng Mga Seguridad ng AK; o
- Ikalagal ang mga seguridad ng **anumang** kumpanya sa pansariling kapakinabangan sa pamamagitan ng pagkakaroon ng access sa Kumpidensyal na Impormasyon (tingnan ang seksyon sa Kumpidensyal na Impormasyon sa Kodigong ito).

Ang mahalagang impormasyon ay kahit ano – mabuti man o masama – na maaaring makatuwirang maasahang makakaapekto sa pagpapasya ng investor sa Mga Seguridad ng AK, at maaaring may kasamang mga item gaya ng impormasyon tungkol sa mga resulta o pagtataya sa pananalapi, mga potensyal na pagsasama o pagkuha, mahahalagang pagbabago sa pamamahala, tagumpay o pagkabigo ng mga klinikal na pagsubok, pagkakaroon o pagkawala ng mahahalagang kontrata o customer, makabuluhang pag-unlad o pag-apruba ng bagong produkto, mga pag-recall ng produkto sa hinaharap o iba pang impormasyong hindi pampubliko (ibig sabihin, hindi ito ganap na ipinamahagi sa mga serbisyo sa balita).

Mga Paglabag sa Kodigo ng Pag-uugali



Seryoso ang ZOLL pagdating sa mga paglabag sa Kodigo ng Pag-uugali. Inaasahan na alam, nauunawaan, at sumusunod ang mga empleyado sa Kodigo sa kabuuan ng kanilang trabaho sa ZOLL. Kung mayroong tanong ang isang empleyado tungkol sa anumang bahagi ng Kodigo, obligasyon niyang ipaabot ang tanong sa kanyang tagapamahala o iba pang may kaalamang partido upang matiyak ang pag-unawa bago ang pagpirma. Mapapailalim sa pagdidisiplina ang mga paglabag sa Kodigo, hanggang sa at kasama na ang pagwawakas ng trabaho.