



# Verhaltenskodex für Ethik- und Compliance-Experten im Gesundheitswesen

Ausgabe 2020





# Verhaltenskodex für Ethik- und Compliance-Experten im Gesundheitswesen

## Präambel: Zweck, Geltungsbereich, Zielsetzung

Die Arbeit, die wir als Ethik- und Compliance-Experten im Gesundheitswesen (Healthcare Ethics & Compliance Professionals) leisten, zielt darauf ab, eine ethische Organisationskultur zu fördern und unsere Organisationen in die Lage zu versetzen, in ihrer Vision und Mission sowie ihren Strategien und Aktivitäten das öffentliche Interesse (d. h. den Interessen von Patienten und des Gesundheitswesens sowie der Gesellschaft und der Umwelt) eine konkrete Form zu geben und danach zu streben, eine faire, transparente und kraftvolle Synergie zwischen Organisationszielen und diesem öffentlichen Interesse sicherzustellen. Dies schließt die Einrichtung und Unterhaltung eines effektiven Ethik- und Compliance-Programms mit Schwerpunkt auf der Identifikation, Verhütung, Erkennung und Abmilderung von Ethik- und Compliance-Risiken sowie der Förderung ethisch einwandfreien Verhaltens ein.

Die Arbeit, die wir als Ethik- und Compliance-Experten im Gesundheitswesen leisten, basiert auf der Überzeugung, dass das öffentliche Interesse und die langfristigen Interessen von Organisationen (ob gewinnorientiert oder nicht) sich nicht gegenseitig ausschließen, sondern untrennbar verbunden sind, um Nachhaltigkeit zu schaffen, und auf der Überzeugung, dass wenn ein Konflikt entsteht und wir alle vernünftigerweise möglichen Anstrengungen zu seiner Lösung unternommen haben, unsere Verpflichtung gegenüber dem öffentlichen Interesse, Ethik, Integrität und Vertrauen vorrangig sein muss. Wenn wir uns diese Überzeugungen bei allem, was wir tun, zur Richtschnur machen, können wir das Wohlbefinden von Patienten und des Gesundheitswesens sowie der Gesellschaft und der Umwelt verbessern und es damit unseren Organisationen ermöglichen, erfolgreich zu sein. Ohne diese ausdrückliche Anerkennung und Wahrnehmung unserer Funktion für das öffentliche Interesse wird unser Berufsstand nicht als einer betrachtet, der eine Würdigung vonseiten der Öffentlichkeit verdient.

Auf dieser Grundlage strebt dieser Kodex an, die strategische Rolle zu betonen, die unser Berufsstand bei der Sicherstellung spielt, dass die Gesundheitsbranche ihre Strategien nach den höchsten Integritätsstandards gestaltet und implementiert, und uns anzuspornen, ständig bessere Ergebnisse bei der Effektivität der von uns aufgelegten Ethik- und Compliance-Programme und ihrer positiven und nachhaltigen Auswirkungen auf die Gesellschaft zu erzielen, um unsere Organisationen darauf vorzubereiten, künftige Herausforderungen zu antizipieren.

Bei der Wahrnehmung unserer Pflichten haben wir es häufig mit Zwangslagen zu tun, die unsere Fähigkeit infrage stellen, auf Konflikte zwischen unseren verschiedenen Verpflichtungen gegenüber dem öffentlichen Interesse, unserem Berufsstand oder den Organisationen, bei denen wir beschäftigt sind, angemessen zu reagieren. Dieser Kodex bezweckt daher ebenso, uns einen Orientierungssinn zu vermitteln, wenn wir uns mit diesen Zwangslagen konfrontiert sehen, indem er uns daran erinnert, dass unsere Verpflichtung gegenüber dem öffentlichen Interesse letztlich stets an erster Stelle zu stehen hat, was selbst dann gilt, wenn wir alle vernünftigen Anstrengungen unternommen haben, unsere Arbeitgeber daran auszurichten, und uns dabei hilft, schwierige, aber notwendige Entscheidungen zu treffen, wie etwa zu kündigen und etwaige Fälle von Fehlverhalten den Behörden zu melden.

Dieser Kodex ist nicht dazu gedacht, eine Reihe verbindlicher Regeln für alle Ethik- und Compliance-Experten im Gesundheitswesen aufzustellen, auch wenn seine Formulierungen in einem vorschreibenden Ton gehalten sind, was als Erinnerung an die Wichtigkeit seines Inhalts dienen soll. Wie bereits zuvor angesprochen ist er ein Instrument beruflicher und persönlicher Selbstreflexion und Selbstbeobachtung, der jedem von uns dabei behilflich sein soll, den Umfang unserer Pflichten zu verstehen, unsere moralischen Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten zu erkennen und jederzeit die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Dieser Kodex ist von der ETHICS<sup>1</sup> (Internationalen Gesellschaft der Ethik- und Compliance-Experten im Gesundheitswesen [International Society of Healthcare Ethics and Compliance Professionals]) verfasst und verbreitet worden. Im Hinblick darauf, dass es sich um ein gemeinsam zu nutzendes Instrument handelt, das unterschiedliche Blickrichtungen einschließt, ist der Kodex in seinem Entwurfsstadium zu Konsultationszwecken an ETHICS-Mitglieder und verschiedene weitere Interessengruppen, wie etwa öffentliche Institutionen, Wissenschaftler, Ethik- und Compliance-Experten, Rechtsanwälte, Wirtschafts- und Berufsverbände, medizinischen Vereinigungen, Patientenorganisationen und dergleichen, verteilt worden. Eine Reihe bereits existierender Kodizes und Dokumente wurde als Ausgangspunkt für diesen Kodex verwendet, wie etwa der HCCA<sup>2</sup>-Ethikkodex für Compliance-Fachkräfte im Gesundheitswesen (Code of Ethics for Health Care Compliance Professionals). Wir sind für alle diese Arbeiten und die herausragenden Beiträge, die diese Dokumente bereits für diese wichtige Diskussion geleistet haben, aufrichtig dankbar. Auf dieser Basis aufbauend ist dieser Kodex in bisher nicht kodifizierte Bereiche von Verantwortlichkeiten für Ethik- und Compliance-Experten vorgedrungen und verschiebt damit absichtlich die Grenzen der für unseren Berufsstand maßgeblichen Vision.

1) Informationen zur Internationalen Gesellschaft der Ethik- und Compliance-Experten im Gesundheitswesen ETHICS sind online zugänglich auf [www.ethicspros.com](http://www.ethicspros.com)  
2) Informationen zum Verein für Compliance im Gesundheitswesen (Health Care Compliance Association, HCCA) sind online zugänglich auf [www.hcca-info.org](http://www.hcca-info.org)



## 1 Pflichten gegenüber dem öffentlichen Interesse

- 1.1 Ethik- und Compliance-Experten im Gesundheitswesen (Healthcare Ethics & Compliance (HEC)-Professionals) müssen ihre Tätigkeiten in unabhängiger Art und Weise ausüben, die sich an den besten Interessen von Patienten orientiert, und dabei unvoreingenommene ärztliche Fachurteile, das Gesundheitswesen, die Gesellschaft und die Umwelt gewährleisten bzw. schützen, die höchsten ethischen Integritätsstandards anwenden und zu allen Zeiten maßgebliche Gesetze, Vorschriften und Kodizes befolgen.
- 1.2 HEC-Fachkräfte müssen eine Kultur der Ethik in der Organisation fördern und vorantreiben. Darüber hinaus sind HEC-Fachkräfte für die Einrichtung und Unterhaltung eines effektiven Ethik- und Compliance-Programms mit Schwerpunkt auf der Identifikation, Verhütung, Erkennung und Abmilderung von Ethik- und Compliance-Risiken sowie der Förderung ethisch einwandfreien Verhaltens verantwortlich.
- 1.3 HEC-Fachkräften ist es untersagt, vorschriftswidrige Aktivitäten einzuleiten, zu unterstützen oder daran teilzunehmen. Es ist ihnen untersagt, diese Art von Aktivitäten außer Acht zu lassen, herunterzuspielen oder zu ignorieren.
- 1.4 HEC-Fachkräfte sind verpflichtet, ihre Tätigkeit in transparenter und energischer Form auszuüben und sich im Zusammenhang mit vorschriftswidrigen Aktivitäten lautstark zu äußern und Verstöße zu melden.
- 1.5 HEC-Fachkräfte haben je nach Sachlage und Bedarf mit allen zuständigen Behörden auf ehrliche, transparente, korrekte und professionelle Weise zusammenzuarbeiten.
- 1.6 Wenn HEC-Fachkräfte im Rahmen ihrer Tätigkeiten von tatsächlichen oder potenziellen vorschriftswidrigen Aktivitäten Kenntnis erhalten, die nach ihrem fundierten Urteil negative Auswirkungen auf die Interessen von Patienten, das Gesundheitswesen, die Gesellschaft oder die Umwelt haben können, dürfen sie diese Aktivitäten nicht billigen und müssen alles Notwendige veranlassen, um die damit verbundenen Risiken weiter zu untersuchen und abzumildern. Sie haben diese Vorgänge an die höchste Führungsebene ihres Arbeitgebers zu eskalieren und - sofern die betreffenden vorschriftswidrigen Aktivitäten unbearbeitet bleiben - im schlimmsten Fall die Kündigung ihres Beschäftigungsverhältnisses in Betracht zu ziehen und die höchste Führungsebene ihres Arbeitgebers, einschließlich je nach Sachlage des Vorstands, über die Gründe ihrer Kündigung zu informieren. Sie haben ferner zu prüfen, ob die zuständigen Behörden gegebenenfalls von der Angelegenheit verständigt werden sollten.

## 2 Pflichten gegenüber dem Berufsstand

- 2.1 HEC-Fachkräfte müssen sowohl in ihren beruflichen als auch persönlichen Eigenschaften mit Ehrlichkeit, Urteilsvermögen und Fairness agieren, persönliche Integrität verkörpern und als Vorbilder dienen.
- 2.2 HEC-Fachkräfte müssen die Glaubwürdigkeit ihres Berufsstands und ihre Bedeutung als Hüter der Interessen von Patienten, unvoreingenommener ärztlicher Fachurteile, des Gesundheitswesens, der Gesellschaft und der Umwelt fördern. Sie dürfen ihren Berufsstand nie in Misskredit bringen.
- 2.3 HEC-Fachkräfte müssen sich für respektvolle, faire und gleiche Behandlung sowie Menschenrechte und Vielfalt bei allen Aspekten ihrer Tätigkeiten einsetzen. Sie dürfen unter keinen Umständen jemand aus irgendwelchen Gründen, wie etwa Ethnie, Hautfarbe, Religion, Nationalität, Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, sexuelle Orientierung, körperliche oder geistige Behinderung, physische Erscheinung, Erbanlagen, Gesundheitszustand oder persönliche Verfassung, Ehestand, Schwangerschaft, Elternschaft, politische Überzeugung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, beruflicher Werdegang und/oder andere diskriminierende Merkmale, belästigen oder diskriminieren. HEC-Fachkräfte bemühen sich nach Kräften, gelegentliche und strukturelle Ungleichheiten und Vorurteile bei allen Aspekten ihrer Tätigkeiten zu beseitigen.



- 2.4 HEC-Fachkräfte haben die Vertraulichkeit von Informationen, von denen sie zu jedem beliebigen Zeitpunkt, im Kontext ihrer Tätigkeiten und insbesondere als Mitglieder von Leitungsorganen oder im Verlauf von Ermittlungen Kenntnis erhalten, zu respektieren. HEC-Fachkräfte haben Gesetze zu Vertraulichkeitspflichten auf lokaler Ebene zu befolgen, da diese von Land zu Land variieren können.
- 2.5 HEC-Fachkräfte müssen ihre Rollen und Verantwortlichkeiten kennen und über die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten (sozialer und technischer Art) sowie Kompetenzen verfügen, um ihre Tätigkeiten auf sachkundige Weise verrichten zu können. Sie müssen ständig danach streben, ihre eigene berufliche und persönliche Weiterentwicklung voranzutreiben. Sie haben dieselben Pflichten in Bezug auf andere HEC-Fachkräfte bei ihren Arbeitgebern, wie insbesondere im Hinblick auf die Schulung und Betreuung weniger erfahrener HEC-Fachkräfte.
- 2.6 HEC-Fachkräfte müssen ihre Kollegen respektieren und unterstützen, und zwar inner- und außerhalb ihrer Arbeitsstätte.
- 2.7 HEC-Fachkräfte bemühen sich nach Kräften, nach eigenen Vorstellungen Beziehungen im Kollegenkreis und darüber hinaus zu pflegen und mit ihnen Erfahrungen und bewährte Verfahren auszutauschen, und zwar auf eine Art und Weise, die vertrauliche und kommerziell sensible Informationen ihrer Arbeitgeber schützt und Wettbewerbsgesetze nach Buchstaben und Geist befolgt.

### 3 Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber

- 3.1 HEC-Fachkräfte müssen effektive Compliance-Programme implementieren, unterhalten und kontinuierlich verbessern, die (a) ihre Arbeitgeber vor dem Risiko von Verstößen, Fehlverhalten und Sanktionen schützen, (b) maßgebliche Gesetze, Vorschriften und Kodizes in betriebliche Orientierungshilfen umwandeln, (c) Wettbewerbsvorteile erzeugen und (d) es ihren Organisationen ermöglichen, die richtigen Entscheidungen im Interesse von Patienten, des Gesundheitswesens, der Gesellschaft und der Umwelt sowie im langfristigen Interesse ihrer Organisationen zu treffen.
- 3.2 HEC-Fachkräfte sind strategische Führungskräfte, Change-Manager und lösungsorientierte vertrauenswürdige Berater. Sie nutzen ihr Wissen und ihr fundiertes Urteilsvermögen und verrichten ihre Tätigkeit auf zeitgerechte, kompetente, eigenständige, unvoreingenommene, verlässliche, inspirierende und professionelle Art und Weise.
- 3.3 HEC-Fachkräfte sind zur proaktiven Förderung und Verbreitung einer Kultur der Ethik, der geschäftlichen Verantwortlichkeit für ethische Entscheidungsfindung und der Compliance auf allen Ebenen ihres Arbeitgebers und im weitergehenden Umfeld verpflichtet. Zu beachten ist, dass die langfristigen Interessen dieser Organisationen zwangsläufig mit den Interessen von Patienten der Respektierung ärztlicher Unabhängigkeit, des Gesundheitswesens, der Gesellschaft und der Umwelt im Einklang stehen.
- 3.4 HEC-Fachkräfte auf entsprechenden Führungsebenen müssen die höchste Ebene ihres Arbeitgebers regelmäßig über die Ethik- und Compliance-Risiken mit Auswirkungen auf die Organisation und den Status des Compliance-Programms in Bezug auf Design, Implementierung und Ressourcen, Überwachung und kontinuierliche Verbesserung informieren. HEC-Fachkräfte müssen diese Mitteilungen in einer Art und Weise verfassen, die im Hinblick auf die möglichen Ergebnisse ihrer Tätigkeit und zugehöriger Aktivitäten korrekt, wahrheitsgemäß und realistisch ist.
- 3.5 HEC-Fachkräfte haben mit Leidenschaft und Inspiration eine Kultur der Rechenschaftspflicht zu fördern, bei der alle Mitarbeiter eines Arbeitgebers unabhängig von ihrer Rolle, Ebene oder Funktion die Verantwortung für Ethik und Compliance im Bereich der von ihnen ausgeführten Tätigkeiten verstehen und verkörpern, wobei sie sich darüber im Klaren sind, dass die ethische Reputation, die Befolgung maßgeblicher Gesetze, Vorschriften und Kodizes sowie der Erfolg ihres Arbeitgebers in den Händen jedes einzelnen Mitarbeiters liegen.
- 3.6 HEC-Fachkräfte müssen fundiertes geschäftliches Urteilsvermögen nutzen und sich bemühen, die Gesamtsituation zu verstehen, sich Systemdenken anzueignen und bei Bedarf detailorientiert zu sein. Sie



haben sich zu bemühen, den Kontext, Marktbesonderheiten, das regulatorische Umfeld und Geschäftsstrategien sowie von ihrem Arbeitgeber verwendete Taktiken zu verstehen, damit sie Compliance-Programme implementieren und relevante, verständliche und nutzbare Ratschläge erteilen sowie sicherstellen können, dass sie in ihren Organisationen glaubwürdige Interessenvertreter sind.

- 3.7 HEC-Fachkräfte müssen anstreben, dass die Ethik- und Compliance-Abteilung zu einem integralen Bestandteil der Managementteams ihres Arbeitgebers und ihrer Geschäftseinheit in ihrem Tätigkeitsbereich wird. Sie müssen ferner strategische Ratschläge im Bereich Ethik und Compliance erteilen.
- 3.8 HEC-Fachkräfte müssen allen anderen Funktionsbereichen ihres Arbeitgebers als Vorbilder dienen.
- 3.9 HEC-Fachkräfte haben professionelle und respektvolle Beziehungen zu fördern und aktiv mit allen anderen Funktionsbereichen ihres Arbeitgebers zusammenzuarbeiten und dabei deren Einsichten bei Bedarf zu übernehmen und zu respektieren.
- 3.10 Wenn HEC-Fachkräfte Tätigkeiten im Bereich Überwachung und Ermittlungen ausführen, tun sie dies in professioneller, respektvoller, transparenter, einheitlicher und sorgfältiger Art und Weise. Gemeinsam mit Vertretern der Personalabteilung bieten Sie Rat an im Kontext zugehöriger Korrektur- und Disziplinarmaßnahmen, insbesondere in Bezug auf Fairness und Verhältnismäßigkeit, die auf unvoreingenommene Weise formuliert und angewendet werden, ohne Ansehen der Gehaltsebene, der Führungsebene oder der Umsatzbeiträge betroffener Personen.
- 3.11 HEC-Fachkräfte haben sich um Zusammenarbeit mit der Personalabteilung bei Einstellung sowie Leistungs- und Karrierefortschrittsbewertungen von Mitarbeitern zu bemühen, um Einsichten zu den Leistungen der beurteilten Mitarbeiter auf dem Gebiet Ethik und Compliance beizusteuern. Sie haben alles zu tun, um sicherzustellen, dass diese Einsichten auf unvoreingenommene Weise und ohne Ansehen der Gehaltsebene, der Führungsebene oder der Umsatzbeiträge betroffener Personen berücksichtigt und in die Praxis umgesetzt werden.
- 3.12 HEC-Fachkräfte dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter einleiten, unterstützen oder daran mitwirken, die tatsächliches, potenzielles oder mutmaßliches Fehlverhalten in redlicher Absicht melden<sup>3</sup>, und müssen Verfahren implementieren, die Schutz vor Vergeltung gewährleisten. Sie dürfen nicht die Tatsache übersehen oder ignorieren, dass andere Vergeltung gegen die betreffenden Mitarbeiter ausüben.
- 3.13 Wenn HEC-Fachkräfte mit einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt oder auch nur dem Anschein eines solchen Konflikts konfrontiert sind, haben sie geeignete Schritte zu unternehmen, um ihn zu vermeiden bzw. zu entschärfen. Sie müssen insbesondere davon Abstand nehmen, Aktivitäten zu überwachen oder zu untersuchen, die sie genehmigt oder bei denen sie Empfehlungen erteilt hatten.
- 3.14 HEC-Fachkräfte dürfen es nicht zulassen, dass ihre persönliche oder berufliche Nähe oder Loyalität zu irgendjemand, der für denselben Arbeitgeber tätig ist, die unvoreingenommene Wahrnehmung ihrer beruflichen Pflichten beeinträchtigt.
- 3.15 Sollten HEC-Fachkräfte im Rahmen ihrer Tätigkeiten keine ausreichenden, korrekten oder wahrheitsgemäßen Informationen oder nicht das notwendige Minimum an Ressourcen erhalten, um ihren Aufgaben nach Branchenstandards in effizienter und sachgerechter Form nachzukommen, haben sie das Problem an die höchste Führungsebene ihres Arbeitgebers zu eskalieren. Falls das Problem auch danach ungelöst bleibt, müssen sie die Kündigung ihres Beschäftigungsverhältnisses in Betracht ziehen und die höchste Führungsebene ihres Arbeitgebers, einschließlich je nach Sachlage des Vorstands, über die Gründe ihrer Kündigung informieren.

3) „In redlicher Absicht“ bedeutet, dass die Person, die die Meldung vorbringt, sie zu diesem Zeitpunkt für wahr hält und dabei nicht die Absicht verfolgt, persönliche Vorteile für sich selbst oder ihnen Nahestehende zu erlangen oder andere absichtlich zu schädigen.



## Über

### ETHICS-Vision

Wir streben danach, als unabhängige internationale Vereinigung von Fachkräften anerkannt zu werden, die Standards für Ethik und Compliance festlegt und Strategien in dem sich ändernden Gesundheitsumfeld gestaltet und beeinflusst, die letztendlich Patienten und der Gesellschaft in ihrer Gesamtheit zugutekommen sollen.

### ETHICS-Leitbild

Wir sind ein sichtbares und transparentes Netzwerk und eine Ideenfabrik aus unterschiedlichen Ethik- und Compliance-Experten im Gesundheitssektor.

Wir schaffen nachhaltigen Wert für Ethik- und Compliance-Experten, indem wir ihnen ermöglichen, ihren beruflichen Verantwortlichkeiten nachzukommen, und sie bei der Weiterentwicklung ihrer beruflichen Karriere unterstützen.

Wir entwickeln und verbreiten bewährte Verfahren, um neue Geschäftsmodelle im Gesundheitssektor vorwegzunehmen und zu fördern, wie insbesondere im Wege effizienter Fortbildung und Schulung, enger Zusammenarbeit zwischen MedTech und Pharma sowie anderer Initiativen.

Wir vermitteln einer Vielzahl externer Stakeholder im Gesundheitssektor sowie Ethik- und Compliance-Experten aus anderen Sektoren Ethik- und Compliance-Perspektiven.

Wir sind eine unabhängige gemeinnützige Vereinigung, die einem [Verhaltenskodex](#) unterworfen ist.

### Unsere Geschichte

Unsere Anfänge gehen in die Jahre 2009 und 2010 zurück, als eine Gruppe europäischer Compliance-Beauftragter im Gesundheitssektor zwei- oder dreimal im Jahr zusammentraf, um aufkommende Themen für Compliance-Fachkräfte, insbesondere in EMEA-Ländern, zu diskutieren und zu analysieren, bewährte Verfahren auszutauschen und interne Netzwerke sowie Kommunikation und Zusammenarbeit mit akademischen Institutionen zu entwickeln.

Bereits vor 2009 war ein Leadership-Programm zum Thema Compliance in 2008 als Zusammenarbeit zwischen INSEAD und Johnson & Johnson für J & J-Mitarbeiter konzipiert worden, um wichtige Leadership-Kompetenzen zu verbessern, die für eine bessere und effizientere Wahrnehmung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten in Compliance-Funktionen im Gesundheitssektor notwendig sind. Der Erfolg dieses Programms führte in 2010 und 2011 zur Abhaltung neuer Versammlungen, die allen Fachkräften in der Gesundheitsbranche mithilfe eines speziellen Lehrplans für Compliance- und Ethik-Fachkräfte offenstanden, der gemeinsam für SciencesPo, Seton Hall University und INSEAD ausgearbeitet wurde. Eine Reihe von Mitgliedern unserer Vereinigung haben eine wichtigere Rolle gespielt, sei es im Rahmen der Gestaltung des Programms oder als Referenten oder Betreuer während der Versammlungen. Unsere Vereinigung wird auch in Zukunft aktiv mit akademischen Institutionen oder Universitäten zusammenarbeiten, um Schulungsprogramme und berufliche Lehrpläne weiterzuentwickeln.

Im Jahr 2011 wurde von den Gründungsmitgliedern unserer Gruppe die Entscheidung getroffen, von informalen Zusammenkünften zu einer formaleren Struktur überzugehen und eine Vereinigung zu gründen. Unsere Existenz zu formalisieren bedeutete, die Komplexität und Wichtigkeit unserer Arbeit dauerhaft zu erhöhen und das Fundament für die nächsten Schritte bei Themen zu legen, die den vielen Compliance- und Ethik-Fachkräften in unserer Organisation zugutekommen. Aus diesem Grund wurde ETHICS im Januar 2012 als Vereinigung nach französischem Recht gegründet.

## Kontaktinformationen

Wenn Sie weitere Informationen wünschen, besuchen Sie unsere Website [www.ethicspros.com](http://www.ethicspros.com) oder schicken eine E-Mail an [director@ethicspros.com](mailto:director@ethicspros.com)



INTERNATIONALE GESELLSCHAFT DER ETHIK- UND  
COMPLIANCE-EXPERTEN IM GESUNDHEITSWESEN