



Code of Ethics and Business Conduct (Ethik- und Verhaltenskodex)

EINLEITUNG

Wir fühlen uns den höchsten Standards beruflichen und ethischen Handelns verpflichtet.

Dieser Code of Ethics and Business Conduct (kurz „Kodex“) gilt für alle leitenden Angestellten, Direktoren, Voll- und Teilzeitkräfte sowie befristete/zeitweilige und Vertragsangestellte (im Folgenden kurz „der oder die Mitarbeiter“) von eResearchTechnology, Inc. und ihrer Tochterfirmen (kurz „ERT“).

Wir setzen die höchsten Standards beruflichen und ethischen Handelns voraus. Unser Ruf als ehrenwerte und seriöse Firma, den wir bei unseren Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und Anteilseignern genießen, ist der Schlüssel zu unserem Erfolg. ERT fühlt sich der Förderung einer Kultur der Aufrichtigkeit, der Integrität, des Datenschutzes und der Sicherheit verpflichtet, welche den vier Firmengrundsätzen in Bezug auf Zusammenarbeit, Verantwortung, Eigeninitiative und Anpassung entsprechen. Diese vier Verhaltensweisen stellen die grundlegenden Prinzipien und Richtlinien dar, an die sich alle Mitarbeiter halten sollen. Bitte lesen Sie diesen Kodex aufmerksam durch.

Ihre Mitwirkung ist für den anhaltenden geschäftlichen Erfolg sowie für die Pflege und Aufrechterhaltung unserer Reputation als verantwortungsbewusstes Unternehmen von großer Bedeutung. Fragen und Anliegen in Bezug auf die Inhalte oder Verweise in diesem Kodex richten Sie bitte an den Vice President Human Resources („VP-HR“) oder Vice President Quality Management („VP-QM“) bei eResearch Technology, Inc. oder Ihren Local Office Designee, der für die Ausgabe des Kodex verantwortlich ist.

Möglicherweise besitzen Sie einen Arbeitsvertrag mit ERT oder haben eine Vertraulichkeitsvereinbarung oder eine andere Art Vereinbarung (kurz „Vereinbarungen“) mit ERT unterzeichnet. Sie haben einen Mitarbeiterleitfaden, Richtlinien sowie Standardarbeitsanweisungen (kurz „Dokumente“) von ERT erhalten. Dieser Kodex ersetzt weder die Vereinbarungen noch die Dokumente, und sowohl Vereinbarungen als auch Dokumente behalten ihre vollumfängliche Wirksamkeit. Sollten bestimmte Inhalte in den Vereinbarungen oder Dokumenten mit diesem Kodex in Widerspruch stehen, gilt der Kodex als maßgeblich.

Datenschutz und Verschwiegenheit

Das Datenschutz-und-Sicherheits-Governance-Programm von ERT (kurz „Programm“) basiert auf einer Unternehmenskultur, die das Recht des Einzelnen auf Privatsphäre respektiert. Es ist ein

Grundsatz von ERT, individuelle Verbraucherinformationen sowie medizinische, finanzielle und andere vertrauliche persönliche Daten, inklusive weiterer firmeneigener Daten, („Daten“) zu schützen, die ERT von seinen Mitarbeitern, Kunden oder Lieferanten erhebt oder verwaltet, soweit dies aufgrund geltender Gesetze, Vorschriften und Verträge zum Datenschutz und zum Schutz der Privatsphäre erforderlich ist. Das Programm von ERT setzt globale Standards dabei auf folgende Weise um:

- ERT vermittelt die kulturelle Bedeutung und das Bewusstsein, die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen zu erfüllen;
- ERT hat eine Reihe von Datenschutz- und Sicherheitsrichtlinien etabliert, darunter POL COR-007 Privacy and Integrity Policy, POL COR-014 ERT General Data Protection Regulation (GDPR) Policy, POL COR-009 ERT Health Insurance Portability and Accountability Act Policy sowie POL COR-005 Security Policy;
- ERT hat robuste Trainings und Bildungsprogramme zum Thema Datenschutz und Sicherheit eingeführt, welche die firmeneigenen Datenschutz- und Sicherheitsgrundsätze fördern;
- ERT hat Zielvorgaben in Bezug auf Datenschutz und Sicherheit aufgestellt;
- ERT führt eine stetige Überwachung und Überprüfung des Programms durch; und
- ERT stellt Programminformationsquellen zur Verfügung.

Die Mitarbeiter müssen Stillschweigen bewahren über vertrauliche Informationen, die Ihnen von ERT oder seinen Klienten und Lieferanten anvertraut wurden, es sei denn, die Offenlegung wurde vom VP-HR, dem VP-QM oder dem Data Privacy Officer („DPO“) genehmigt oder ist durch ein Gesetz oder eine Verordnung vorgeschrieben. Mitarbeiter sind angehalten, sich an den VP-HR, den VP-QM oder an den DPO zu wenden, sollte Unsicherheit darüber bestehen, ob es sich bei bestimmten Daten tatsächlich um vertrauliche Informationen handelt. Sollte ein Mitarbeiter der Meinung sein, dass es aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen erforderlich ist, vertrauliche Daten außerhalb von ERT offenzulegen, muss die Genehmigung zur Offenlegung der vertraulichen Informationen vom VP-HR, dem VP-QM oder dem DPO eingeholt werden, bevor die Offenlegung erfolgen darf. Jede unbefugte oder ungeschützte Verwendung oder Offenlegung von Daten kann einen Mitarbeiter zivil- oder strafrechtlicher Haftbarkeit aussetzen und kann von ERT in vollem Umfang verfolgt werden. Jeder Mitarbeiter unterzeichnet eine Vereinbarung oder eine entsprechende Klausel in einer Vereinbarung mit ERT, die den Mitarbeiter verpflichtet, die Vertraulichkeit und den Schutz besagter Daten gemäß diesem Kodex zu wahren. Diese Verpflichtung besteht auch nach dem Ende der Beschäftigung fort.

Sollten Sie Fragen haben hinsichtlich der Programmvorgaben in Zusammenhang mit Ihrer Funktion bei ERT, wenden Sie sich bitte an Ihren VP-QM oder den DPO.

INTERESSENKONFLIKTE UND TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNERNEHMEN UND PERSONEN

Es ist ein Grundsatz von ERT, tatsächliche, anscheinende oder potenzielle Interessenkonflikte zu unterbinden, es sei denn, besagte Konflikte werden ausdrücklich offengelegt und gebilligt wie unten aufgeführt.

Es ist von größter Wichtigkeit, dass alle Angestellten sämtliche Situationen und jegliches Interesse vermeiden, welche ihre Urteilsfähigkeit hinsichtlich ihrer Verantwortung gegenüber ERT beeinträchtigen könnten.

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn das private Interesse eines Mitarbeiters in irgendeiner Form mit den Interessen von ERT im Widerspruch steht. Eine Konfliktsituation kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter oder ein direktes Familienmitglied¹ eines Mitarbeiters sich in einer Position befindet, aus der er oder sie durch eine Transaktion unter Einbeziehung von ERT einen persönlichen Vorteil erlangen kann oder in der das Urteilsvermögen des Mitarbeiters durch eine finanzielle oder anderweitig geartete Beziehung zu einem Kunden oder Lieferanten beeinflusst werden kann.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn der Mitarbeiter z. B.:

- ein finanzielles Interesse besitzt, das sein oder ihr persönliches Urteilsvermögen beeinflussen könnte;
- sich durch Zugang zu vertraulichen Informationen eine persönliche Bereicherung verschafft oder
- seine oder ihre Position bei ERT auf eine Weise missbraucht, aus der sich ein persönlicher Gewinn ergibt.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn der Mitarbeiter ein persönliches Interesse, direkter oder indirekter Art, an einem Lieferanten oder Kunden von ERT hat. Ein indirektes Interesse würde z. B. entstehen, wenn ein direktes Familienmitglied des Mitarbeiters ein Interesse an einem Lieferanten oder Kunden von ERT hat.

Kurz gesagt handelt es sich bei einem Interessenkonflikt um eine Situation, in welcher der Mitarbeiter gegensätzlichen Drängen ausgesetzt ist oder sein könnte: einerseits dem Drang, das zu tun, was für ERT am besten ist, und andererseits dem Drang, das zu tun, was für ihn oder sie selbst oder ein direktes Familienmitglied am besten ist.

Um zu beurteilen, ob ein Mitarbeiter solchen gegensätzlichen Drängen ausgesetzt ist oder sein könnte, verlangt dieser Kodex, dass der Mitarbeiter jeglichen Sachverhalt (einschließlich solcher, die sich – wie unten beschrieben – auf nahestehende Unternehmen oder Personen beziehen), aus

¹ Direkte Familienmitglieder sind etwa der Ehepartner des besagten Mitarbeiters, Eltern, Kinder, Geschwister, die Schwiegermutter oder der Schwiegervater, Schwiegersöhne und -töchter, Schwager und Schwägerin, der Lebensgefährte und jede andere Person, die das Zuhause mit dem Mitarbeiter teilt.

dem sich ein anscheinender oder tatsächlicher Interessenkonflikt ergeben könnte, dem Vice President seiner Abteilung mitteilt. Ob ein Interessenkonflikt besteht, ist nicht immer eindeutig zu erkennen.

Wenn ein Mitarbeiter der Ansicht ist, dass er oder sie einem Interessenkonflikt unterliegen könnte, oder sich eines potenziellen Interessenkonflikts bewusst ist, dem andere unterliegen könnten, ist der potenzielle Konflikt dem Vice President der Abteilung mitzuteilen. Executive Officers und Direktoren sollten jeglichen anscheinenden oder tatsächlichen Interessenkonflikt, von dem sie selbst betroffen sind, dem Firmenvorstand melden. Es erfolgt dann ein Beschluss, ob auf das Interesse, welches für den Konflikt verantwortlich ist, verzichtet werden soll oder ob eine andere Maßnahme zu ergreifen ist.

Ein Mitarbeiter oder eines seiner oder ihrer direkten Familienmitglieder darf, es sei denn, es wurde – wie oben beschrieben – eine Einwilligung erteilt, kein wesentliches Interesse (egal ob als Anteilseigner, Partner, Mitglied oder Eigentümer) an einer Firma innehaben oder sich aneignen, bei der es sich um einen Lieferanten oder Kunden von ERT handelt, mit der ERT anderweitig Geschäfte tätigt oder die Geschäfte tätigt, welche ERT ebenfalls tätigt. Eine Investition allein, die weniger als einer zweiprozentigen (2 %) Beteiligungsquote und weniger als fünf Prozent (5 %) des Eigenvermögens des Mitarbeiters entspricht, zählt nicht als wesentliches Interesse. Weiterhin darf kein Mitarbeiter, es sei denn, es wurde eine Einwilligung erteilt, für einen Wettbewerber von ERT arbeiten oder für diesen beratend oder leitend tätig sein. Eine Einwilligung kann unter diesen Umständen bedeuten, dass der Mitarbeiter zustimmen muss, im Interesse von ERT keinerlei Maßnahmen in Bezug auf besagte Geschäfte zu ergreifen.

Ein Interessenkonflikt kann auch entstehen, wenn sich ein Mitarbeiter in seiner oder ihrer Funktion als Repräsentant von ERT auf der einen Seite einer Transaktion und eine „nahestehende Partei“ sich auf der anderen Seite der Transaktion befindet. Nahestehende Parteien sind im Grunde jene Parteien, die nicht unabhängig miteinander Geschäfte tätigen.

Nahestehende Parteien sind z. B. die folgenden:

- eine Organisation, von welcher der Mitarbeiter leitender Angestellter oder Partner ist;
- eine Organisation, von welcher der Mitarbeiter wirtschaftlicher Inhaber von zehn Prozent (10 %) oder mehr ist;
- jeglicher Trust, an dem der Mitarbeiter ein wesentliches Interesse besitzt oder für den er oder sie als Verwalter oder in einer ähnlichen treuhänderischen Funktion tätig ist, sowie
- alle direkten Familienmitglieder des Mitarbeiters, die eine Geschäftstransaktion mit einer Organisation, bei der sie selbst leitender Angestellter, Direktor oder Partner sind, in nennenswertem Maße beeinflussen oder davon beeinflusst werden könnten.

Dieser Abschnitt behandelt nur jene Sachverhalte, in denen die Beteiligung einer nahestehenden Partei einen Interessenkonflikt andeutet. Eine Transaktion, bei der ein Mitarbeiter im Interesse von ERT für oder mit einer Person oder Firma, die für ihn oder sie als nahestehende Partei zählt, eine Empfehlung ausspricht, eine Verhandlung tätigt oder einen Vertrag abschließt, würde einen

Interessenkonflikt darstellen. Eine Situation dagegen, in welcher der Mitarbeiter mit der Beziehung zu der nahestehenden Partei nicht direkt an einer Empfehlung, einer Verhandlung oder einem Vertragsabschluss mit der ihm oder ihr nahestehenden Partei beteiligt ist, stellt nicht notwendigerweise einen Interessenkonflikt dar.

Ohne die Allgemeingültigkeit der obigen Ausführungen einzuschränken, muss der Prüfungsausschuss des Firmenvorstands von Explorer Holdings, Inc. (der „Prüfungsausschuss“) jede Transaktion oder Reihe von Transaktionen bewilligen, bei denen (a) ERT als Partei fungieren soll, (b) der fragliche Betrag \$ 100.000 übersteigt und (c) jemand der folgenden Personen ein direktes oder indirektes wesentliches Interesse besitzt:

- alle Direktoren und Executive Officers;
- jeder Eigentümer von 5 % des Firmenkapitals von ERT oder
- jedes direkte Familienmitglied der vorgenannten Personen.

Allerdings gilt niemand aufgrund einer Position oder einer Beziehung zu einer Partei, welche an einer Transaktion mit ERT beteiligt ist, als Inhaber eines indirekten wesentlichen Interesses an einer Transaktion, wenn das Interesse allein aus der Position desjenigen als (a) Direktor der anderen Partei, (b) direkter oder indirekter Eigentümer von weniger als zehn Prozent des Eigenkapitals der anderen Partei oder (c) beschränkt haftender Teilhaber der anderen Partei, wenn Executive Officers und Direktoren und direkte Familienmitglieder von ERT gemeinsam nicht wenigstens zehn Prozent des Eigenkapitals der anderen Partei besitzen und die Person kein aktiver Teilhaber der anderen Partei ist, herrührt.

Falls ein Mitarbeiter der Ansicht ist, dass eine Transaktion mit einer nahestehenden Partei besteht oder stattfinden könnte, ist dies dem Vice President der Abteilung oder, falls es sich um einen Executive Officer oder Direktor handelt, dem Firmenvorstand vollumfänglich mitzuteilen. Wie bei Eigentums-, Beschäftigungs-, Beratungs- oder Direktorenbeziehungen kann der betroffene Mitarbeiter verpflichtet werden, sich selbst von der Prüfung, Empfehlung oder Verhandlung einer solchen Transaktion zurückzuziehen.

BEFOLGUNG VON GESETZEN

Es ist ein Grundsatz von ERT, in allen Städten, Staaten und Ländern, in denen ERT geschäftlich tätig ist, das geltende Recht zu befolgen, darunter unter anderem das Arbeitsrecht, Umweltrecht, Kartellrecht, Kapitalmarktrecht sowie den United States Foreign Corrupt Practices Act.

Das Einhalten von Gesetzen, sowohl dem Buchstaben als auch dem Geiste nach, ist das Fundament, auf dem die ethischen Standards von ERT errichtet sind. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die Gesetze und Vorschriften der Standorte, an denen er oder sie für das Unternehmen tätig ist, zu achten und einzuhalten. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine

Handlung rechtswidrig ist, sind Sie dafür verantwortlich, mit Ihrem Vorgesetzten Rücksprache zu halten.

Diskriminierung und Belästigung

ERT sieht sich dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter und zukünftigen Mitarbeiter verpflichtet. Sexuelle und andere Belästigungen am Arbeitsplatz, egal in welcher Form, werden nicht toleriert. Jeder Mitarbeiter, der glaubt, am Arbeitsplatz Opfer einer sexuellen oder anderen Belästigung geworden zu sein, sollte den Vorfall umgehend melden.

ERTs Grundsatz lautet, Einstellungen, Beförderungen, Vergütungen, Maßregelungen und alle anderen Personalentscheidungen auf Grundlage von Kompetenz, Erfahrung, Fertigkeiten, Bildung und zukünftigem Potenzial vorzunehmen, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Religion, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Behinderung oder dem Status als Kriegsversehrter oder Vietnamveteran.

Kein Vorgesetzter darf, weder ausdrücklich noch implizit, damit drohen oder andeuten, dass sich die Weigerung eines Mitarbeiters, sich auf sexuelle Annäherungsversuche einzulassen, nachteilig auf die Weiterbeschäftigung, Vergütung, Leistungsbeurteilung, Beförderung, die zugeteilten Aufgaben oder sonstige Beschäftigungsbedingungen des Mitarbeiters auswirkt.

Andere Verhaltensweisen, welche einen Mitarbeiter herabwürdigen, wie beleidigende oder erniedrigende Bemerkungen, Witze oder Gebaren sexueller Art oder solche, die sich auf Rasse, Hautfarbe, Religion, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Familienstand oder Behinderung eines Mitarbeiters beziehen oder die ein bedrohliches, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsklima schaffen, egal ob durch Vorgesetzte oder Nichtvorgesetzte, sind ebenfalls untersagt.

Ein Mitarbeiter, der glaubt, am Arbeitsplatz Opfer einer sexuellen oder anderen Belästigung geworden zu sein, sollte den Vorfall umgehend seinem Vorgesetzten, dem Personalmanagement, der nächsthöheren Führungsebene über dem Vorgesetzten des Mitarbeiters oder dem Vice President der Abteilung melden.

Jeder Vorgesetzte, der eine Beschwerde über eine sexuelle oder andere Belästigung am Arbeitsplatz erhält, hat sich unverzüglich an den zuständigen Personalvertreter zu wenden. Es wird eine Untersuchung durchgeführt und, sollte es sich als gerechtfertigt herausstellen, eine geeignete Disziplinarmaßnahme getroffen, die bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichen kann.

Mitarbeiter in ERT-Einrichtungen in Deutschland dürfen sich, nach eigenem Ermessen, an den Betriebsrat wenden.

Betriebssicherheit

Es ist ein Grundsatz von ERT, Mitarbeiter und Kollegen vor unfairen oder unethischen Arbeitsbedingungen, einschließlich Fron-, Zwangs- oder Kinderarbeit, sowie unsicheren Arbeitsbedingungen zu schützen.

ERT verurteilt den Einsatz von Zwangsarbeit und ausbeuterischer Kinderarbeit und erwartet von seinen Lieferanten, diesen Grundsatz ebenfalls zu respektieren.

Wir führen unsere Tätigkeiten mit höchster Rücksicht auf die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter und den Schutz der Öffentlichkeit durch. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, die Sicherheitsvorschriften einzuhalten, die notwendigen Vorkehrungen für die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften zu treffen sowie alle Maßnahmen zu ergreifen, die zu unserem Schutz und dem unserer Kollegen nötig sind. Wir müssen alle Unfälle und arbeitsbedingten Verletzungen melden und alle Maßnahmen ergreifen, um unsichere Arbeitspraktiken oder -bedingungen zu verbessern, mit dem Ziel, unsere Leistung kontinuierlich zu steigern.

Das Mitführen von Schuss- und anderen Waffen am Arbeitsplatz oder während der Arbeit ist verboten.

Kartellverbot

Es ist ein Grundsatz von ERT, alle geltenden Handels- und Kartellgesetze zu befolgen. ERT-Mitarbeiter müssen jegliche Handlung vermeiden, die eine Verletzung der Handels- und Kartellgesetze darstellt. Kein Kodex könnte eine erschöpfende Liste der nach den Kartellgesetzen annehmbaren und inakzeptablen Verhaltensweisen liefern. Für den Fall, dass ein Verhalten oder eine Erklärung als wettbewerbsfeindlich angesehen werden könnte, hat der Mitarbeiter mit dem Chief Financial Officer (CFO) von eResearchTechnology, Inc. Rücksprache zu halten.

Ein Gespräch oder der Informationsaustausch mit einem Repräsentanten eines Wettbewerbers, bei dem es um frühere, aktuelle oder zukünftige Preise, Preispolitik, Angebote, Rabatte, Förderungen, Verkaufsbedingungen, Lizenzgebühren, Kundenwahl, territoriale Märkte oder Produktionsquoten geht, verstößt gegen die Grundsätze von ERT. Dies gilt für alle Materialien und Produkte, die ERT ver- oder einkauft. Es beinhaltet alle Informationen dieser Art über die Produkte von ERT oder über die Produkte der Wettbewerber von ERT. Daraus folgt, dass es in Bezug auf diese Themen keinerlei Art von Vereinbarung mit einem Wettbewerber geben darf. Dazu gehören nicht nur formelle schriftliche oder mündliche Vereinbarungen, sondern auch „Gentlemen’s Agreements“, stillschweigende Vereinbarungen sowie informelle, sogenannte „inoffizielle“ Gespräche.

Die Preise, die ERT für Produkte und Dienstleistungen kalkuliert, müssen unabhängig und in Anbetracht der Kosten, Marktbedingungen und wettbewerbsfähigen Preise festgelegt werden. Während wettbewerbsfähige Preise bei der Festlegung der Preise von ERT berücksichtigt werden sollten, dürfen sie nicht von Wettbewerbern, sondern nur aus anderen Quellen, wie veröffentlichte Listen oder Kunden, bezogen werden. Es verstößt gegen die Grundsätze von ERT, eine Preisliste von einem Wettbewerber zu erhalten oder diesem eine solche zukommen zu lassen.

In den seltenen Fällen, in denen ein Wettbewerber gleichzeitig Kunde oder Lieferant von ERT ist, ist es zulässig, Preise von oder für ERT zu besprechen oder zu vereinbaren, solange es dabei ausschließlich um eine Transaktion zwischen ERT und diesem Wettbewerber in seiner Eigenschaft als Kunde oder Lieferant geht.

Jegliche Verständigung oder Vereinbarung mit einem Wettbewerber – egal ob formell oder informell, ausdrücklich oder implizit –, von einer Geschäftstätigkeit mit einem Dritten abzusehen,

verstößt gegen die Grundsätze von ERT. Dies verhindert nicht die Vornahme einer unabhängigen Beurteilung auf Grundlage der üblichen Kreditquellen. Bevor ERT es – außer aus triftigen Kreditgründen – ablehnt, an einen Kunden oder potenziellen Kunden zu verkaufen (unabhängig davon, ob ERT in der Vergangenheit mit der jeweiligen Partei Geschäfte gemacht hat), sollte mit dem CFO von ERT Rücksprache gehalten werden.

Um den CFO in die Lage zu versetzen, ERTs Preisstruktur zu überprüfen und Verstöße gegen das Robinson Patman Act und ähnliche Gesetze zu vermeiden, sollten alle neuen Preislisten und neuen Werbepläne dem CFO von ERT zur Verfügung gestellt oder mit ihm besprochen werden. Jede Abweichung von der aktuellen Preisliste oder von Werbeplänen sollte dem CFO zur Kenntnis gebracht werden.

Zahlungen an Regierungspersonal; politische Spenden

Es ist ein Grundsatz von ERT, das US Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“) und ähnliche Anti-Bestechungs-Gesetze in den USA, das Bestechungsgesetz des Vereinigten Königreichs, die Gesetze der Europäischen Union zur Bekämpfung von Betrug und Korruption sowie ähnliche Gesetze in allen Jurisdiktionen, in denen ERT tätig ist, zu befolgen.

Das FCPA verbietet es, Beamten ausländischer Regierungen oder politischen Kandidaten aus dem Ausland etwas von Wert zukommen zu lassen, entweder direkt oder indirekt, um sich eine Geschäftsmöglichkeit zu verschaffen oder eine Geschäftsbeziehung aufrechtzuerhalten. Es dürfen keine illegalen Zahlungen an Regierungsbeamte eines Landes geleistet werden.

Darüber hinaus verfügt die Regierung der Vereinigten Staaten über eine Reihe von Gesetzen und Verordnungen in Bezug auf geschäftliche Zuwendungen, die von Regierungspersonal angenommen werden dürfen. Das Versprechen, das Angebot oder die Übergabe eines Geschenks, einer Gefälligkeit oder einer anderen Zuwendung an einen Beamten oder Angestellten der Bundesregierung unter Missachtung einer dieser Regeln würde nicht nur die Grundsätze von ERT, wie in diesem Codex dargelegt, verletzen, sondern wäre auch eine Straftat. Landes-, Kommunal- und ausländische Regierungen können ähnliche Regeln haben. Der VP-HR, VP-QM oder CFO kann Ihnen in diesem Bereich eine Orientierungshilfe geben, falls Sie Fragen bezüglich der Angemessenheit einer Zahlung an einen Regierungsbeamten haben.

Es verstößt gegen die Grundsätze von ERT:

- als Unternehmensbereich von ERT politische Spenden oder Ausgaben zu tätigen;
- Mitarbeiter dazu zu ermutigen, politische Spenden oder Ausgaben zu tätigen;
- einen Mitarbeiter für politische Spenden oder Ausgaben zu entschädigen oder
- Zahlungen an Berufsverbände oder ihre politischen Aktionsgruppen zu leisten, die diese Zahlungen für politische Zwecke verwenden.

Spenden und Ausgaben sind nicht auf Barzahlungen an Kandidaten oder Ausschüsse beschränkt. Sie umfassen auch Dinge wie den Kauf von Karten für politische Abendessen, Werbung zugunsten von Kandidaten, Schenkungen von Eigentum, Dienstleistungen oder Personal von ERT, von denen

Kandidaten oder Aktionsgruppen profitieren, sowie Medienausgaben, die einzelne Entscheidungen beeinflussen sollen.

Klinisches Fehlverhalten

Klinisches Fehlverhalten wird nicht toleriert.

Es ist ein Grundsatz von ERT, begründete Verdachtsmomente, die auf wissenschaftliches Fehlverhalten, mutmaßlichen Betrug, schwerwiegende Verstöße sowie vorsätzliche und/oder fortdauernde Nichteinhaltung von Bestimmungen während der Durchführung klinischer Studien oder entsprechender Hilfstätigkeiten hindeuten, weder zu tolerieren noch zu ignorieren.

Wissenschaftliches Fehlverhalten umfasst Handlungen oder Verhaltensweisen, die dazu führen können, dass ERT, ein Sponsor für klinische Studien oder eine Regulierungsbehörde Zweifel an der Gültigkeit und Annehmbarkeit der durchgeführten Tests oder der generierten Daten hegt. Wissenschaftliches Fehlverhalten kann auch Betrug umfassen, der als die absichtliche Veröffentlichung klinischer Daten oder Informationen, die bekanntermaßen falsch sind, definiert ist. Es umfasst auch die absichtliche und/oder anhaltende Nichteinhaltung von bewährten Qualitätsverfahren, Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien. Betrug beinhaltet keine unabsichtlichen Fehler, die durch ein einfaches Versehen oder durch Unachtsamkeit entstehen. Laut Definition der Food and Drug Administration (FDA) kann Betrug auch bestimmte absichtliche Handlungen und Unterlassungen beinhalten.

ERT verfügt über eine Richtlinie für klinisches Fehlverhalten und Betrug, die bestimmte Anforderungen für Mitarbeiter beschreibt und die allen Mitarbeitern zugänglich gemacht wurde. Zusätzliche Exemplare dieser Richtlinie stehen auf Anfrage beim VP-QM zur Verfügung.

Anworten auf Regierungs- und andere Anfragen

Es ist ein Grundsatz von ERT, allen angemessenen Anfragen bezüglich der Tätigkeiten von ERT durch die Bundes-, Landes- und kommunalen Regierungsbehörden eines jeden Landes, in dem ERT geschäftlich tätig ist, nachzukommen.

Um zu gewährleisten, dass unsere Antworten auf Anfragen von Regierungsbehörden zeitnah, vollständig und genau erfolgen und dass andere geeignete Schritte von ERT ergriffen werden, um seinen gesetzlichen Verpflichtungen vollumfänglich nachzukommen, ist es ein Grundsatz von ERT, den VP-HR, VP-QM, DPO und CFO je nach Umstand bei der Reaktion auf alle behördlichen Anfragen umgehend einzubeziehen. Dementsprechend müssen die Mitarbeiter, bevor sie reagieren, alle derartigen Anfragen, einschließlich Anfragen zu Befragungen oder zum Zugang von Regierungsbeamten zu ERT-Räumlichkeiten und -Dokumenten, unverzüglich und je nach Umstand an den VP-HR oder VP-QM weiterleiten.

Alle Anfragen oder Unterlagen, die durch einen Anwalt oder einen gesetzlichen Vertreter eingehen, der nicht mit ERT in Verbindung steht, müssen umgehend und je nach Bedarf an den VP-HR, den CFO, den VP-QM und den DPO weitergeleitet werden.

Umwelt

Unsere Verantwortung für den Umweltschutz gehört zu unseren obersten Prioritäten. Wir befolgen alle Umweltgesetze und -vorschriften ihrem Geist und ihrer Absicht nach und achten die Umwelt, in der wir tätig sind.

Wir setzen uns dafür ein, die negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt zu minimieren und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen zu fördern. Gemeinsam können wir dazu beitragen, unsere Umwelt zu verbessern und unsere Gemeinden zum Positiven zu verändern.

GESCHÄFTSGEBAREN UND -PRAKTIKEN

Korrekte Buchhaltung und das Einreichen von Buchhaltungsbeschwerden

Es ist ein Grundsatz von ERT, alle gültigen Gesetze zu befolgen, nach denen Bücher und Aufzeichnungen die wahre Natur der dargestellten Geschäftsvorgänge exakt abbilden müssen. Niemand darf falsche, unechte oder irreführende Eintragungen in den Büchern oder Aufzeichnungen von ERT vornehmen, egal aus welchem Grund oder auf wessen Anweisung. Es werden keine unerfassten Fonds oder Vermögenswerte oder sonstigen unzulässigen Konten im Namen von ERT angelegt oder unterhalten, egal aus welchem Grund. Es erfolgt keine vorsätzliche Nichtberücksichtigung von Verbindlichkeiten in den Büchern und Aufzeichnungen von ERT, egal aus welchem Grund.

Es dürfen keine Transaktionen oder Zahlungen im Namen von ERT vorgenommen werden, bei denen die Absicht oder die Kenntnis besteht, dass es sich bei der Transaktion oder Zahlung um eine andere handelt, als es in der Aufzeichnung beschrieben ist, welche die Transaktion belegt oder die Zahlung unterstützt.

Die Erfassung sämtlicher Informationen (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Spesenabrechnungen, Kreditoren, Rechnungen, Bestandsverzeichnisse, Abrechnungsdaten von Kunden, Gehaltsabrechnungsdaten, Bestellungen usw.) muss korrekt, redlich und zeitnah erfolgen, sollte eine korrekte Abbildung der Tatsachen darstellen und muss sowohl den geltenden rechtlichen Anforderungen als auch dem System von ERT für interne Kontrollen entsprechen.

Die Finanzabteilung von ERT oder seine unabhängigen Rechnungsprüfer dürfen keine falschen oder irreführenden Informationen erhalten.

Die Grundsätze von ERT verbieten es den Mitarbeitern auch, Unternehmens- oder Kundenunterlagen direkt oder indirekt zu verfälschen oder andere dazu zu veranlassen, diese zu verfälschen. Es ist den Mitarbeitern untersagt, ungenannte oder nicht erfasste Firmenkonten, -fonds, -vermögenswerte oder sonstige Konten mit irreführender Absicht anzulegen oder zu unterhalten.

Geschäftsunterlagen und -korrespondenz werden häufig der Öffentlichkeit bekannt. Mitarbeiter sollten Übertreibungen, abfällige Bemerkungen, Vermutungen oder unangemessene

Darstellungen von Personen und Unternehmen vermeiden, die missverstanden werden könnten. Dies gilt ebenfalls für E-Mails, Äußerungen in sozialen Netzwerken, interne Vermerke sowie förmliche Aufzeichnungen und Berichte.

Es ist ein Grundsatz von ERT, alle geltenden Rechnungslegungs- und Buchhaltungsvorschriften zu befolgen. Sollte ein Mitarbeiter Bedenken oder Beschwerden in Bezug auf fragwürdige Vorgänge bei der Buchhaltung, der internen Buchführungskontrolle oder der Rechnungsprüfung von ERT haben, ist er oder sie angehalten, diese Bedenken oder Beschwerden dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses mitzuteilen, gemäß unseren Anweisungen für das vertrauliche Einreichen von Informationen, Fragen, Beschwerden oder Bedenken in Bezug auf Angelegenheiten der Buchhaltung oder Rechnungsprüfung („Melderichtlinien“), welche allen Mitarbeitern zugänglich gemacht wurden. Die vertrauliche Behandlung aller derartigen Beschwerden und Bedenken, die von Mitarbeitern gemeldet werden, wird zugesichert, einschließlich der Wahrung der Identität der Person, welche die Beschwerde einreicht, vorbehaltlich geltender Gesetze, Vorschriften oder Gerichtsverfahren. Die bei ERT eingehenden Beschwerden in Bezug auf Angelegenheiten der Buchhaltung, der internen Buchführungskontrolle oder der Rechnungsprüfung werden dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses zur Untersuchung weitergeleitet.

Ehrliche Handlungsweise

Es ist ein Grundsatz von ERT, einen ehrlichen und fairen Wettbewerb zu treiben. Kein Mitarbeiter darf sich der Manipulation, der Verschleierung, dem Missbrauch vertraulicher Informationen, der falschen Darstellung wesentlicher Tatsachen oder anderer vorsätzlich unlauterer Praktiken bedienen.

Unabhängig davon, ob dies gesetzlich ausdrücklich verboten ist, sind das nicht ordnungsgemäße Erlangen geschützter Informationen, die Kenntnis von Betriebsgeheimnissen, die ohne Zustimmung des Eigentümers erlangt wurde, oder das Veranlassen besagter Enthüllungen durch frühere oder derzeitige leitende Angestellte, Direktoren oder Mitarbeiter anderer Unternehmen untersagt. Alle Mitarbeiter sollten bestrebt sein, die Rechte der Kunden, Lieferanten und Wettbewerber von ERT, inklusive deren Angestellten, zu achten und ein anständiges Verhalten im Umgang mit ihnen an den Tag zu legen. Kein Mitarbeiter darf sich anderen gegenüber durch Manipulation, Verschleierung, den Missbrauch vertraulicher Informationen, die falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere vorsätzlich unlautere Praktiken einen unlauteren Vorteil verschaffen.

Aussagen von oder im Namen von ERT, einschließlich solcher, die in Werbung, Werbematerialien, Ausschreibungen, Angeboten und Verkaufspräsentationen getätigt werden, sollten wahrheitsgemäß und auf einer vernünftigen Faktengrundlage erfolgen und dürfen nicht irreführend oder absichtlich so formuliert sein, dass sie leicht fehlinterpretiert werden können.

Der Umgang mit Fachkräften und Organisationen des Gesundheitswesens muss dem Zweck dienen, unser Serviceangebot an unsere Kunden zu erfüllen. Wir dürfen nur dann die Dienste von Fachkräften und Organisationen des Gesundheitswesens in Anspruch nehmen, wenn Sie rechtmäßig benötigt werden, und wir dürfen nicht mehr als den angemessenen Marktpreis für die erbrachten Leistungen zahlen.

Der Zweck von geschäftlichen Bewirtungen und Geschenken in einem kommerziellen Umfeld ist es, die Gewogenheit und solide Arbeitsbeziehungen zu fördern, nicht einen unlauteren Vorteil zu erlangen. Kein Mitarbeiter oder eines seiner direkten Familienmitglieder sollte je ein Geschenk oder eine Bewirtung anbieten, machen, bereitstellen oder annehmen, es sei denn, dieses oder diese: (1) ist nicht in bar, (2) steht im Einklang mit den üblichen Geschäftsgepflogenheiten, (3) ist nicht übermäßig wertvoll, (4) kann nicht als Bestechung oder Auszahlung aufgefasst werden und (5) verstößt nicht gegen Gesetze oder Verordnungen.

Wenn Sie Fragen dazu haben, ob ein bestimmtes Geschenk oder eine Bewirtung angemessen ist, müssen Sie Ihren unmittelbaren Vorgesetzten informieren. Bei Geschenken oder Bewirtungen, die \$100 oder das örtliche Äquivalent übersteigen, muss ein Direktor verständigt werden. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Geschenk angemessen ist oder die zulässigen Grenzen überschreitet, sollten Sie dies mit Ihrem Vorgesetzten besprechen.

Alle von einem Mitarbeiter bereitgestellten Geschenke und Bewirtungen müssen in der Spesenabrechnung des Mitarbeiters genau beschrieben werden.

In Bezug auf Geschenke gilt dieser Kodex für alle Mitarbeiter von Kunden, und selbst wenn das Geschenk aus Gründen erfolgt, die unabhängig vom Mitarbeiterstatus der jeweiligen Person sind, ist die Verpflichtung diesem Kodex gegenüber nach wie vor gültig.

Schutz und Nutzung von ERT-Eigentum

Mitarbeiter müssen das Eigentum von ERT achten. Die Nutzung von ERT-Eigentum, einschließlich Computer und zugehöriger IT-Ressourcen, muss den festgelegten ERT-Grundsätzen entsprechen.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, das Eigentum von ERT zu schützen und seine effiziente Nutzung zu gewährleisten. Diebstahl, Sorglosigkeit und Verschwendung haben einen direkten Einfluss auf die Wirtschaftlichkeit von ERT. Jeder mutmaßliche Vorfall von Betrug oder Diebstahl muss umgehend zur Untersuchung gemeldet werden. Die Betriebsmittel von ERT dürfen nicht für unternehmensfremde Geschäfte verwendet werden, auch wenn der gelegentliche persönliche Gebrauch erlaubt sein kann. Ergänzende Erläuterungen entnehmen Sie bitte den anderen unternehmensinternen Richtlinien oder einem Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten.

Die Verpflichtung der Mitarbeiter zum Schutz des Eigentums von ERT schließt firmeneigene Daten mit ein. Zu den firmeneigenen Daten gehören geistiges Eigentum wie Betriebsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte sowie Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne, Entwürfe, Datenbanken, Aufzeichnungen, Gehaltsinformationen und unveröffentlichte Finanzdaten oder -berichte. Die unbefugte Verwendung oder Veröffentlichung dieser Daten ist ein Verstoß gegen diesen Kodex.

Unternehmenschancen

Unternehmenschancen gehören ERT und dürfen von Mitarbeitern nicht ausgenutzt werden.

Direktoren und Executive Officers ist es untersagt, Chancen, die sich durch Nutzung von Firmeneigentum oder Firmendaten oder durch die Position in der Firma auf tun, für sich selbst (direkt oder durch andere Organisationen) zu nutzen, ohne dass der Prüfungsausschuss dem zustimmt. Anderen Mitarbeitern ist es untersagt, Chancen, die sich durch Nutzung von Firmeneigentum oder Firmendaten oder durch die Position in der Firma auf tun, für sich selbst zu nutzen, ohne dass der Vice President der Abteilung dem zustimmt. Kein Mitarbeiter darf Firmeneigentum, -daten oder seine Position für einen unzulässigen persönlichen Gewinn nutzen. Die Mitarbeiter sind ERT gegenüber verpflichtet, die berechtigten Interessen der Firma zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet.

Medienarbeit und Anlegerbeziehungen

Um eine professionelle und konsistente Handhabung zu gewährleisten, sind die Mitarbeiter angehalten, alle Anfragen der Medien oder Anfragen von einem Branchenanalysten oder Marktforscher oder Berater an den Chief Executive Officer („CEO“) oder den CFO von eResearchTechnology, Inc. zu verweisen.

Ein Mitarbeiter, der von einer Person kontaktiert wird, die sich selbst als Medienangehöriger oder als Branchenanalyst, Marktforscher oder Berater zu erkennen gibt, muss höflich erklären, dass es für ihn oder sie unangemessen ist, einen Kommentar abzugeben, und die Person an den Vice President und Chief Marketing and Strategy Officer von ERT verweisen.

VERZICHTSERKLÄRUNG

In bestimmten begrenzten Situationen kann ERT auf die Anwendung dieses Kodexes auf Mitarbeiter verzichten. In Bezug auf Executive Officers und Direktoren erfordert eine solche Verzichtserklärung die ausdrückliche Zustimmung des Firmenvorstands und wird gemäß Gesetz und geltenden Börsenvorschriften unverzüglich bekanntgegeben. Im Hinblick auf andere ERT-Mitarbeiter als Executive Officers und Direktoren verlangen Verzichtserklärungen je nach Umstand die Zustimmung des VP-HR und/oder des CFO. Wenn solche Verzichtserklärungen in Bezug auf Mitarbeiter von ERT-Einrichtungen in Deutschland auftreten, wird der Betriebsrat davon in Kenntnis gesetzt.

UNTERSUCHUNGEN UND KORREKTURMASSNAHMEN

Nach Eingang einer Beschwerde gemäß diesem Kodex wird ERT die Beschwerde umgehend untersuchen und dabei Organisationen und Ressourcen außerhalb von ERT beteiligen, soweit eine solche externe Beteiligung ratsam oder notwendig erscheint. ERT wird sich in Bezug auf die Vertraulichkeit der Meldung und der Untersuchung in dem Maße in Diskretion üben, wie es mit der Notwendigkeit einer gründlichen Untersuchung und Reaktion in Einklang steht, und dabei auch seine Offenlegungspflichten und -anforderungen berücksichtigen.

Sämtliche Verstöße gegen das Programm, einschließlich jeglichem Verdacht auf Missbrauch oder Offenlegung von Daten, sind dem DPO unter privacy@ert.com schriftlich mitzuteilen. Die Abteilung Qualitätsmanagement sowie das IT-Sicherheitsteam von ERT sind für die Überwachung der erforderlichen formalen Untersuchungen verantwortlich. Bei einer Überprüfung der

Untersuchungsergebnisse wird festgestellt, ob ein Verstoß gegen das Programm oder eine Verletzung des Schutzes der Daten eingetreten ist, ebenso ob eine Benachrichtigung der betroffenen Parteien erforderlich ist. Nicht alle Datenschutz- oder Datensicherheitsvorfälle stellen einen Verstoß dar. Es ist wichtig, dass Mitarbeiter die hier dargelegten Meldeverfahren befolgen, um sicherzustellen, dass eine Bewertung des Verstoßes vorgenommen werden kann.

Die Abteilung Qualitätsmanagement dokumentiert die ergriffenen Maßnahmen oder die Gründe dafür, warum kein weiteres Vorgehen erforderlich ist. Der Missbrauch oder die Offenlegung von Daten, der oder die von Mitarbeitern begangen wird, gilt als Grund für Disziplinarmaßnahmen, einschließlich einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie strafrechtlicher Verfolgung.

Alle Untersuchungen mutmaßlicher Verstöße gegen diesen Kodex durch einen Direktor oder Executive Officer von ERT, einschließlich des CEO und des CFO, werden vom Firmenvorstand, dem Prüfungsausschuss oder durch geeignete Personen (innerhalb oder außerhalb von ERT), die von Ersteren dazu bestimmt werden, durchgeführt. Alle Untersuchungen mutmaßlicher Verstöße durch andere Mitarbeiter werden vom VP-HR oder durch geeignetes, vom Firmenvorstand oder dem Prüfungsausschuss bestimmtes Personal durchgeführt oder zur Durchführung an geeignete Personen weitergegeben. Von Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie an internen Untersuchungen von mutmaßlichem Fehlverhalten mitwirken.

Bei Abschluss einer Untersuchung, in die ein Direktor oder Executive Officer verwickelt ist, muss die Person, welche die Untersuchung leitet, dem Prüfungsausschuss oder dem vollständigen Firmenvorstand die Ergebnisse der Untersuchung mitteilen, ebenso wie etwaige Abhilfemaßnahmen, die der Untersuchende für sinnvoll erachtet. Bei Abschluss einer Untersuchung, in die andere Mitarbeiter verwickelt sind, muss der Untersuchende je nach Umstand dem VP-HR oder dem CEO Bericht erstatten.

ERT wird als Ergebnis einer solchen Untersuchung alle Maßnahmen treffen, die – je nach Situation – der Firmenvorstand, der Prüfungsausschuss, der CEO oder der VP-HR für angemessen erachtet. Sollte festgestellt werden, dass ein Mitarbeiter gegen diesen Kodex verstoßen hat, können Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden, die bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können. Sollte festgestellt werden, dass ein Direktor, der kein Angestellter ist, gegen diesen Kodex verstoßen hat, wird ERT entsprechende Abhilfemaßnahmen ergreifen, die eine Beendigung der Beziehung zu einem solchen Nicht-Angestellten umfassen können.

Alle Beschwerden und die damit zusammenhängenden Informationen, einschließlich aller Verstöße gegen das Programm, die im Rahmen dieses Kodexes eingehen, werden sieben Jahre ab Datum der Beschwerde oder eine andere, gesetzlich vorgeschriebene Zeitspanne lang aufbewahrt.

MITARBEITERSCHUTZ

Bundes- und Landesgesetze verbieten Vergeltungsmaßnahmen von Unternehmen gegen Mitarbeiter, die bestimmte rechtmäßige Handlungen tätigen, wenn sie ein Fehlverhalten seitens ihres Arbeitgebers vermuten. Zur Förderung der Verpflichtungen von ERT nach Bundesrecht sowie zur Wahrung der Integrität dieses Kodexes dürfen weder ERT noch seine Direktoren,

leitenden Angestellten, Mitarbeiter, Auftragnehmer, Subunternehmer oder Repräsentanten einen Mitarbeiter wegen einer rechtmäßigen Handlung entlassen, herabstufen, beurlauben, bedrohen, belästigen oder auf andere Weise bestrafen, diskriminieren oder anderweitig Vergeltung gegen ihn üben, die durch den Mitarbeiter erfolgte, um:

- a. Informationen zur Verfügung zu stellen, dafür zu sorgen, dass Informationen zur Verfügung gestellt werden, oder anderweitig an einer Untersuchung durch eine bundestaatliche Regulierungs- oder Strafverfolgungsbehörde, ein Mitglied des Kongresses oder des Kongressausschusses oder eine Person mit Aufsichtsbefugnis über den Mitarbeiter (oder eine andere Person, die für die Firma arbeitet und die Befugnis hat, ein Fehlverhalten zu untersuchen, aufzudecken oder zu beenden) mitzuwirken, wenn die Information oder Untersuchung sich auf ein Verhalten bezieht, von dem der Mitarbeiter vernünftigerweise annimmt, dass es einen Verstoß gegen die Bundesgesetze zum Postbetrug, Überweisungsbetrug, Bankbetrug oder Wertpapierbetrug, gegen eine Regel oder Verordnung der Securities and Exchange Commission oder gegen ein anderes Bundesgesetz zum Betrug an Anteilseignern darstellt;
- b. ein Verfahren im Zusammenhang mit mutmaßlichen Verstößen gegen eines der oben unter (a) beschriebenen Betrugs- oder Kapitalmarktgesetze des Bundes anzustrengen oder anstrengen zu lassen, darin als Zeuge auszusagen, daran teilzunehmen oder anderweitig mitzuwirken oder
- c. eine Beschwerde gemäß diesem Kodex zu melden oder melden zu lassen.

ERT verpflichtet sich zur Wahrung eines Umfelds, in dem die Menschen alle mutmaßlichen Vorfälle von ungenauer Finanzberichterstattung oder von Betrug ruhigen Gewissens melden können. Gegen eine Person, die in gutem Glauben ein Verhalten meldet, von dem er oder sie vernünftigerweise glaubt, dass es gegen diesen Kodex verstößt, werden keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen. Darüber hinaus werden auch gegen Personen, die in gutem Glauben eine Untersuchung, ein Verfahren oder eine Anhörung im Zusammenhang mit einer Beschwerde zur Rechnungsprüfung oder Finanzberichterstattung von ERT unterstützen oder daran teilnehmen oder die ein solches Verfahren anstrengen oder anstrengen lassen, darin als Zeugen aussagen oder anderweitig daran mitwirken, keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen. Allerdings ist eine Person, die einen Bericht zur Anzeige bringt oder die einen Nachweis liefert, von dem er oder sie weiß, dass er falsch ist, oder von dessen Wahrheit und Richtigkeit er oder sie nicht angemessen überzeugt ist, NICHT DURCH DIE OBEN GENANNTEN GRUNDSATZERKLÄRUNG GESCHÜTZT und kann Disziplinarmaßnahmen unterliegen, einschließlich der Beendigung des Beschäftigungs- oder eines anderen Verhältnisses mit ERT.

EINHALTUNG UND OFFENLEGUNG

ERT nimmt diesen Kodex sehr ernst. Die Einhaltung dieses Kodexes ist für alle Direktoren, leitenden Angestellten sowie Vollzeit-, Teilzeit-, temporären oder zeitweiligen und Vertragsangestellten von ERT, die in diesem Kodex allesamt als „Mitarbeiter“ bezeichnet werden, obligatorisch. Darüber hinaus müssen alle Mitarbeiter bekannte oder mutmaßliche

Verstöße gegen diesen Kodex oder gegen ein Gesetz oder eine staatliche Regelung oder Regulierung, wie in diesem Leitfaden angegeben, offenlegen.

Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein Verhalten melden, von dem sie vernünftigerweise annehmen, dass es einen Verstoß gegen diesen Kodex oder das Programm darstellt, tun dies ohne das Risiko einer Vergeltung. Eine Erörterung dieses Verbots von Vergeltungsmaßnahmen finden Sie im Abschnitt „MITARBEITERSCHUTZ“ in diesem Kodex. Die entsprechenden Kontaktinformationen für die Meldung von Verstößen oder mutmaßlichen Verstößen werden im Abschnitt „WOHIN SIE SICH MIT FRAGEN ODER BEDENKEN WENDEN KÖNNEN“ dargelegt.

Mitarbeiter, die diesen Kodex nicht einhalten, keine meldepflichtigen Angelegenheiten offenlegen, nicht an der Untersuchung eines möglichen Verstoßes mitwirken oder wissentlich einen falschen Bericht erstatten, unterliegen Disziplinarmaßnahmen, welche die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und angemessene rechtliche Schritte umfassen können.

Sie müssen bestätigen, dass Sie diesen Kodex gründlich gelesen haben und alle Unternehmensrichtlinien von ERT hinsichtlich des Geschäftsgebarens einhalten. Von Zeit zu Zeit müssen Sie bestätigen, dass Sie diesen Leitfaden kürzlich erneut gelesen haben und den Kodex auch weiterhin einhalten.

WOHIN SIE SICH MIT FRAGEN ODER BEDENKEN WENDEN KÖNNEN

Den Mitarbeitern stehen ERTs „Anweisungen für das vertrauliche Einreichen von Informationen, Fragen, Beschwerden oder Bedenken in Bezug auf Angelegenheiten der Buchhaltung oder Rechnungsprüfung“ zur Verfügung, in denen die vom Prüfungsausschuss festgelegten Verfahrensweisen für den Erhalt, die Aufbewahrung und die Bearbeitung von Beschwerden, die in Bezug auf Angelegenheiten der Buchhaltung, der internen Buchführungskontrolle oder der Rechnungsprüfung an ERT ergehen, beschrieben sind. Jeder Mitarbeiter kann ein in gutem Glauben vorgebrachtes Bedenken zu fragwürdigen Buchhaltungs- oder Prüfungsangelegenheiten einreichen, ohne Angst vor Entlassung oder Vergeltung jeglicher Art haben zu müssen.

Wenn Sie glauben, dass Sie oder ein anderer Mitarbeiter gegen diesen Kodex oder geltende Gesetze, Regeln oder Verordnungen verstoßen haben, liegt es in ihrer Verantwortung, diesen Verstoß – mit Ausnahme von Beschwerden und Bedenken, die im Rahmen der oben beschriebenen Verfahren des Prüfungsausschusses eingereicht wurden – umgehend dem Vice President Ihrer Abteilung, dem CFO, dem VP-HR oder dem VP-QM unter der unten aufgeführten Adresse, Telefonnummer oder E-Mail-Adresse zu melden. Wenn Sie ein Vorgesetzter sind und von einem Mitarbeiter Informationen zu einer Tätigkeit erlangt haben, von der er oder sie glaubt, dass sie gegen diesen Kodex verstoßen könnte, oder von der Sie glauben, dass sie gegen diesen Kodex verstoßen könnte, sollten Sie sich an eine der oben genannten Personen wenden. Sämtliche Fragen, die Sie zu diesem Kodex haben, können Sie ebenfalls an diese Personen richten. Wenn Sie der Meinung sind, dass ein Executive Officer von ERT gegen diesen Kodex verstoßen hat, sollten Sie besagten Verstoß dem Prüfungsausschuss unter der unten aufgeführten Adresse oder E-Mail-Adresse melden.

Angestellte dürfen Meldungen durch Post, Kurier oder einen ähnlichen Zustelldienst oder per Telefon, E-Mail oder persönlich einreichen. Angestellte dürfen Beschwerden oder Bedenken vertraulich und anonym einreichen. Wenn ein Mitarbeiter eine Meldung anonym einreichen möchte, sollte der Mitarbeiter die Meldung schriftlich verfassen, einschließlich des Datums, aber nicht seines Namens, und sie durch Post, Kurier oder einen anderen Zustelldienst in einem als VERTRAULICH gekennzeichneten Umschlag zusenden. Alternativ kann der Mitarbeiter eine anonyme Meldung per E-Mail einreichen; dazu sollte der Mitarbeiter sicherstellen, dass er oder sie den Bericht von einer E-Mail-Adresse sendet, die den Absender nicht erkennen lässt. Schließlich kann der Mitarbeiter eine anonyme Meldung auch über die Whistleblower-Website (Adresse unten aufgeführt) oder Hotline (Nummern nachstehend aufgeführt) gemäß den Melderichtlinien von ERT einreichen. Wenn ein Mitarbeiter eine Meldung nicht anonym einreicht, kann der Mitarbeiter kontaktiert werden, um Informationen zu bestätigen oder um an weitere Informationen zu gelangen.

Die Kontaktdaten sind wie folgt:

- Vice President Human Resources* – eResearchTechnology, Inc., VP, Human Resources, 500 Rutherford Avenue, Boston, MA 02129 – (617) 973 1635 – HR@ert.com
- Vice President Quality Management* – eResearchTechnology, Inc., VP, Quality Management, 1818 Market Street, Philadelphia, PA 19103 – (215) 972 0420 – QADept@ert.com
- Chief Financial Officer* – eResearchTechnology, Inc., Chief Financial Officer, 1818 Market Street, Philadelphia, PA 19103 – (215) 972 0420 – QADept@ert.com
- Prüfungsausschuss – eResearchTechnology, Inc., Audit Committee of the Board of Directors, 1818 Market Street, Philadelphia, PA 19103 – auditcommittee@ert.com
- Durch den Zugriff auf die Website www.ethicspoint.com gemäß den Melderichtlinien der Firma und das Befolgen der dort beschriebenen Anweisungen zum Einreichen einer Meldung oder das Befolgen der Anweisungen in den Melderichtlinien, um eine Meldung auf andere Weise einzureichen, einschließlich eines Anrufes der Hotline unter den folgenden Nummern:
 - Deutschland – 0800 1016582,
 - Indien – 000-800-100-1071 oder 000-800-001-6112,
 - Irland – 1-800615403,
 - Japan – 00531-121520 oder 0066-33-112505
 - Schweden – 020-79-8729,
 - Vereinigtes Königreich – 0800-032-8483,
 - USA/Canada – 1-866-384-4277;

- Belgien - 0800-77004; und
- Schweiz – 0800-562907

* Jeder örtliche Beauftragte, der eine Beschwerde gemäß diesem Kodex erhält, sollte den Vorfall umgehend an den VP-HR, CFO oder VP-QM melden.

In der Fassung vom August 2018