

medartis

Soziale Verantwortung des Unternehmens

Gültig ab 15.11.2023

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
1.1 Umfang und Ziel	3
1.2 Gesetze und internationale Vorschriften	3
2. Arbeitsnormen von Medartis	3
2.1 Verpflichtung	3
2.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit	4
2.3 Vereinigungsfreiheit	5
2.4 Arbeitsbedingungen	5
2.5 Kinderarbeit	5
2.6 Vergütung	6
2.7 Arbeitszeiten	6
2.8 Diskriminierung	6
2.9 Regelmäßige Anstellung	7
2.10 Belästigung und unfreundliche Behandlung	7
3. Verantwortlichkeiten	7
3.1 Verträge und Lieferanten	7
3.2 Ethisches Verhalten	8
3.3 Privatsphäre und Datenschutz	8
3.4 Schulung und Bewusstsein	8
3.5 LSAS-Vertreter und Ethikausschuss	9
3.6 Kommunikationskanäle	9
3.7 Genehmigung und Überprüfung	9

1. Einleitung

1.1 Umfang und Ziel

Soziale Verantwortung des Unternehmens (Corporate Social Responsibility – CSR) sind die Maßnahmen, die angewendet werden, um zuverlässige, ethische und für beide Seiten vorteilhafte Beziehungen zwischen Medartis und seinen Stakeholdern aufzubauen. Zu diesen Stakeholdern zählen Aktionäre¹, Investoren, Mitarbeiter, Vertriebshändler, Lieferanten, Dienstleister und andere Marktteilnehmer, mit denen Medartis im Rahmen seines Geschäfts interagiert.

Diese Richtlinie definiert die soziale Verantwortung des Unternehmens und die Arbeitsnormen, die im Geschäftsbetrieb und in der Lieferkette der Medartis AG und ihrer Tochtergesellschaften (im Folgenden „Medartis“) eingehalten werden sollen und die von höchster Bedeutung sind. Alle Stakeholder müssen sich zu ethischen Geschäftspraktiken entlang der gesamten Lieferkette verpflichten und sich dafür einsetzen.

Die Ziele der Richtlinie „Soziale Verantwortung des Unternehmens“ sind:

- Geschäfte mit Integrität und Transparenz zu führen sowie dabei die Gesetze und Vorschriften der Gebiete, in denen Medartis tätig ist, respektieren.
- Einhaltung der Arbeitsstandards im Einklang mit dem Basiskodex der Ethical Trading Initiative („ETI-Basiskodex“).
- Förderung des Verständnisses und des Bewusstseins für ethische Standards und gute Arbeitspraktiken.
- Respektierung der Menschenrechte bei allen Entscheidungen und Praktiken.
- Ermutigung aller Parteien in der Lieferkette, sich an ihren Arbeitsnormen zu beteiligen und diese weiterzuentwickeln.
- Aufrechterhaltung nachhaltiger Entwicklung und kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsnormen.

1.2 Gesetze und internationale Vorschriften

Medartis hält sich an die lokalen Arbeitsgesetze und -vorschriften, die für die Bereiche, in denen das Unternehmen tätig ist, relevant sind. Darüber hinaus befolgt Medartis internationale Arbeitspraktiken wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Sofern lokale oder nationale Gesetze im Widerspruch zu Medartis Arbeitsnormen stehen oder von diesen abweichen, werden die lokalen gesetzlichen Bestimmungen und die nationalen Gesetze eingehalten. Ebenso versucht Medartis je nach Möglichkeit, ohne Missachtung lokaler Gesetze auch Medartis Arbeitsnormen anzuwenden – sofern diese für den Mitarbeiter vorteilhafter sind.

2. Arbeitsnormen von Medartis

2.1 Verpflichtung

Medartis arbeitet an der kontinuierlichen Verbesserung des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Ebenso verpflichtet es sich zur Einhaltung unserer Richtlinie „Soziale Verantwortung des Unternehmens“ im Einklang mit den moralischen Verpflichtungen des ETI-Basiskodex, einem globalen Referenzstandard und international anerkannten Kodex für gute Arbeitspraktiken.

Diese ethischen Standards umfassen:

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer alle Geschlechter.



• ETI Base Code: www.ethicaltrade.org

Medartis verpflichtet sich außerdem:

- zur Einhaltung aller lokalen Arbeits- und Beschäftigungsgesetze in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist;
- verlangt, dass wichtige Auftragnehmer, Händler und Lieferanten den ETI-Basiskodex kennen und ihn in ihren eigenen Lieferketten fördern/kommunizieren;
- fördert die Vielfalt und Chancengleichheit;
- fördert die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter;
- unterstützt die Ausbildung von Mitarbeitenden;

2.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit

Zwangsarbeit, sklavenähnliche Arbeit oder moderne Sklaverei sind alle Arten von Arbeiten oder Dienstleistungen, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt werden und für die die Person ihre Dienste nicht freiwillig angeboten hat. Bei dieser Art von Arbeit kommen erzwungene Arbeitspraktiken unter ausbeuterischen Bedingungen zum Einsatz, die in der Regel durch Schulden, das Einbehalten von Ausweispapieren und/oder die Forderung nach obligatorischen Kautionen hervorgerufen werden.

Medartis verbietet und verurteilt alle Formen moderner Sklaverei, Zwangsarbeit, sklavenähnlicher Arbeit oder Pflichtarbeit. Allen steht es frei, ihren Arbeitgeber zu verlassen. Medartis verpflichtet sich bei ihrer Tätigkeit zur sorgfältigen Umsetzung und Ergreifung der erforderlichen Maßnahmen, um jegliche Form von Zwangsarbeit zu bekämpfen.

Medartis ergreift außerdem Maßnahmen, um durch seine Beziehungen zu anderen Akteuren in der Lieferkette, wie unter anderem Lieferanten, Händlern und Dienstleistern, keinen direkten oder indirekten Beitrag zur Zwangs- oder Sklavenarbeit zu leisten.

Medartis befasst sich in verschiedenen Phasen seines Lieferprozesses mit Fragen der modernen Sklaverei. Ebenso arbeitet Medartis daran, Risiken zu reduzieren, indem es seine Lieferanten vorab bewertet, gegebenenfalls vertragliche Anforderungen setzt und in seinen Lieferketten, wo die Risiken moderner Sklaverei am höchsten sind, besondere Sorgfalt walten lässt.

2.3 Vereinigungsfreiheit

Vereinigungsfreiheit ist ein Menschenrecht, das in internationalen Erklärungen und Konventionen definiert ist. Es bezieht sich auf das Recht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, ihre eigenen Organisationen ohne vorherige Genehmigung oder Einmischung des Staates oder einer anderen Stelle zu gründen.

Medartis nimmt eine offene Haltung gegenüber Gewerkschaften und ihren Organisationsaktivitäten ein. Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert; Medartis-Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder diese zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen.

Unter Tarifverhandlungen versteht man alle Verhandlungen, die zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen sowie Gewerkschaften andererseits stattfinden, um Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen oder die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu regeln¹.

2.4 Arbeitsbedingungen

Medartis setzt sich für die Förderung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen ein, einschließlich der Prävention körperlicher und geistiger Schäden sowie der Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter.

Es werden angemessene Maßnahmen ergriffen, um Unfälle und Verletzungen im Zusammenhang mit der Arbeit zu verhindern. Medartis wird die Ursachen von Gefahren, die mit der Arbeitsumgebung verbunden sind, so weit wie möglich minimieren. Beispielsweise bei Bedarf persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitstellen. Die Mitarbeitenden von Medartis erhalten außerdem regelmäßig allgemeine oder berufsspezifische Gesundheits- und Sicherheitsschulungen zu beruflichen Gefahren, Tätigkeiten, gefährlichen Situationen und der richtigen Verwendung von PSA.

Medartis sorgt für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung. Die Arbeitsunterkünfte sind sauber, sicher und erfüllen die Grundbedürfnisse unserer Mitarbeiter. Sie erhalten unter anderem Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und sanitären Einrichtungen zur Lebensmittelaufbewahrung, um ein positives und gesundes Arbeitsumfeld zu fördern.

Die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit bei Medartis und seinen Tochtergesellschaften liegt bei der lokalen Geschäftsleitung und den lokalen/regionalen HR- und Compliance-Vertretern.

Medartis wird sein Bestes tun, um die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter sowie derjenigen zu gewährleisten, die keine Mitarbeiter sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von Medartis kontrolliert wird. Hierzu zählen auch ausgelagerte Mitarbeiter, die Leistungen auf dem Firmengelände erbringen. Medartis wird die gleichen Vorkehrungen zur Vermeidung dieser Risiken treffen und von seinen Arbeitgebern geeignete PSA verlangen oder gegebenenfalls direkt PSA bereitstellen sowie die Verwendung sauberer Toiletten, Trinkwasser und Lebensmittellagerung bei Medartis sicherstellen.

2.5 Kinderarbeit

Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation bezieht sich Kinderarbeit auf „Arbeit, die Kindern ihre Kindheit, ihr Potenzial und ihre Würde nimmt und die ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung schadet. Es bezieht sich auf Arbeiten, die geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich für Kinder sind; und ihre Schulbildung beeinträchtigt, indem sie ihnen die Möglichkeit nimmt, die Schule zu besuchen; sie zwingt, die Schule vorzeitig zu verlassen; oder von ihnen verlangt, den Schulbesuch mit übermäßig langer und schwerer Arbeit zu verbinden.“

Medartis setzt keine Kinderarbeit ein und rekrutiert keine Kinder.

¹ Definition gemäß GRI-Standard 402 – Arbeitsbeziehungen 2016, basierend auf dem Übereinkommen Nr. 154 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), „Übereinkommen zur Förderung von Tarifverhandlungen“, 1981.

Medartis nimmt an gesetzlichen Programmen für junge Menschen teil, wie z.B. an Programmen für Jugendliche in der Ausbildung, an Programmen für junge Auszubildende, Ferienpraktikumsprogrammen und anderen offiziellen staatlichen Programmen, die von der zuständigen Behörde genehmigt und durch örtliche Gesetze zulässig sind. Diese Programme fördern das Erlernen von Arbeitsfähigkeiten mit leichten Dienstleistungen, die weder die Gesundheit noch die Entwicklung der Jugendlichen als auch den Schulbesuch oder die Teilnahme an Berufsberatungsprogrammen nicht beeinträchtigen. Diese Arbeitsprogramme dürfen niemals nachts, unter gefährlichen Bedingungen oder als gefährlich eingestuft werden.

Medartis prüft seine Lieferanten und Dienstleister vorab, um den indirekten Einsatz von Kinderarbeit bei seinen Aktivitäten zu vermeiden. Medartis stellt vertragliche Anforderungen und Strafen für Verstöße gegen diese Standards, insbesondere gegenüber Dritten aus Regionen, deren Betriebe und Lieferanten als risikobehaftet für Kinderarbeit gelten.

2.6 Vergütung

Die von Medartis gezahlten Löhne und Leistungen entsprechen den nationalen gesetzlichen und branchenspezifischen Standards. Sie reichen aus, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu decken und bieten ein gewisses frei verfügbares Einkommen, das mit den Branchenstandards vereinbar ist.

Alle Mitarbeiter erhalten vor Arbeitsbeginn schriftliche und verständliche Informationen über ihre Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf Löhne, einschließlich Einzelheiten zu ihren Löhnen und Zahlungsterminen.

Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Lohnabzüge, die nach örtlichem Recht zulässig sind, sind jedoch zulässig.

2.7 Arbeitszeiten

Die regulären Wochenstunden, Überstunden ausgenommen, werden vertraglich festgelegt und folgen dem lokalen Standard, der durch örtliche Gesetze oder Tarifverhandlungen festgelegt ist.

Bei Medartis werden Überstunden unter Berücksichtigung des Umfangs, der Häufigkeit und der geleisteten Arbeitsstunden einzelner Arbeitnehmer und der gesamten Belegschaft verantwortungsvoll eingesetzt. Es darf nicht übermäßig hoch sein oder dazu verwendet werden, eine reguläre Beschäftigung zu ersetzen.

Überstunden müssen innerhalb der gesetzlich festgelegten Grenzen des jeweiligen Landes liegen, durch Überstundenvergütung/Bonus oder Ruhezeitvergütung ausgeglichen werden, sofern die lokale Gesetzgebung oder Tarifverhandlungen dies überhaupt zulassen. Die Gesamtarbeitszeit in einem Sieben-Tages- oder Monatszeitraum, einschließlich Überstunden, darf die nach örtlichem Recht zulässige gesetzliche Grenze nicht überschreiten.

2.8 Diskriminierung

Unter Diskriminierung versteht man Äußerungen oder Handlungen, die Menschen ungleich behandeln, ihnen ungleiche Belastungen auferlegen oder ihnen Vorteile vorenthalten. Diskriminierung kann unter anderem aufgrund von Rasse, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Religion, Gesundheitszustand, Behinderung, nationaler Herkunft, nationaler Abstammung, sozialer Herkunft, politischer Zugehörigkeit, politischer Meinung auftreten.

Es stellt einen Verstoß gegen diese Richtlinie dar, hinsichtlich der Bedingungen für Chancen, Vorteile oder Privilegien zu diskriminieren, diskriminierende Arbeitsbedingungen zu schaffen, diskriminierende Standards anzuwenden oder diskriminierende Handlungen vorzunehmen.

Medartis toleriert keinerlei Diskriminierung und fördert Vielfalt und Chancengleichheit in einem Umfeld des Respekts sowie einer neutralen und professionellen Atmosphäre.

Mitarbeiter haben das Recht, fair behandelt zu werden und in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Diskriminierung ist. Dies gilt auch für die Rekrutierung von Mitarbeitern, Aufstiegschancen und die Vergütung. Es darf keine Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulungen oder Beförderungen geben.

2.9 Regelmäßige Anstellung

Medartis nutzt keine unregelmäßigen oder rechtlich nicht anerkannten Formen der Arbeit und nutzt auch keine Drittdienstleister, Vertrags-, Unterauftrags- oder Heimarbeitsvereinbarungen, Lehrlingsausbildungsprogramme oder die Beauftragung juristischer Personen als Mittel zur Umgehung von Arbeitspflichten oder formellen Arbeitsverträgen.

Die Belegschaft von Medartis verfügt über ein anerkanntes Arbeitsverhältnis, das durch nationale gesetzliche Anforderungen begründet wird und im Einklang mit den geltenden Arbeits- oder Sozialversicherungsvorschriften steht, die sich aus einem regulären Arbeitsverhältnis ergeben.

Ausgelagerte Ressourcen oder Ressourcen von Dienstleistern dürfen niemals mit der Absicht eingestellt werden, regelmäßige Arbeitsbeziehungen zu vermeiden. Medartis wird Dritte nur als Dienstleister, Agenten und ausgelagerte Arbeitskräfte einsetzen. Alles im Rahmen der durch lokale Gesetze zulässigen Grenzen und für einen legitimen Zweck, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber dieser Drittmitarbeiter die geltenden Gesetze und regelmäßigen Arbeitsentgelte für ihre Arbeit einhalten.

2.10 Belästigung und unfreundliche Behandlung

Medartis verbietet und toleriert keine Form von körperlicher Misshandlung, Androhung körperlicher Misshandlung, sexueller Belästigung, moralischer Belästigung, „Mobbing“, „Bullying“, psychologischem Terror und anderen Formen missbräuchlicher Behandlung, die die ethische Integrität verletzen.

Moralische und sexuelle Belästigung kommt in verschiedenen Verhaltensformen vor (verbales, nonverbales und körperliches Verhalten). Sexuelle Belästigung kann unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten, Mobbing aufgrund der sexuellen Orientierung und anderes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur umfassen. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, so zu arbeiten, dass Belästigungen am Arbeitsplatz vermieden werden.

Alle Disziplinar- und Korrekturmaßnahmen bei Medartis müssen die Würde und psychologische Integrität des Mitarbeiters respektieren, verhältnismäßig, angemessen und im Einklang mit den geltenden lokalen Gesetzen und/oder Tarifverhandlungsregeln sein und dürfen niemals in Form von Missbrauch, Drohungen oder Einschüchterungen erfolgen. Alle Disziplinarmaßnahmen müssen ordnungsgemäß von der örtlichen Personalabteilung und dem Manager aufgezeichnet werden.

3. Verantwortlichkeiten

3.1 Verträge und Lieferanten

Medartis kann aus wichtigem Grund Verträge mit Lieferanten, Auftragnehmern oder Subunternehmern in seiner Lieferkette kündigen, bei denen festgestellt wird, dass sie unethische oder illegale Arbeitsprogramme anwenden oder gegen die Grundsätze dieser Richtlinie verstoßen, sofern Abhilfemaßnahmen nicht rechtzeitig getroffen werden.

Medartis verpflichtet sich, seine Arbeitsnormen in der Lieferkette durch die Verbreitung und Kommunikation der Unternehmensrichtlinien und -praktiken zu überwachen und aufrechtzuerhalten. Neue Lieferanten müssen die anfänglichen Auswahl- und Bewertungsverfahren bestehen und erhalten eine Kopie dieser Richtlinie und des ETI-Basiskodex. Lieferanten müssen den Erhalt der Corporate Social Responsibility Policy, des ETI-Basiskodex, bestätigen, der die ethischen und arbeitsrechtlichen Standards darlegt, die der Lieferant im Rahmen seines Vertrags mit Medartis einhalten soll.

3.2 Ethisches Verhalten

Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte, sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter diese Richtlinie kennen und sie in ihrem täglichen Geschäft umsetzen.

Alle Mitarbeiter müssen die für ihr Arbeitsumfeld geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten, einschließlich der Einhaltung interner Anweisungen und Richtlinien wie der Medartis-Arbeitsstandards und der Corporate Compliance.

Von Medartis-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich gegenseitig, gegenüber Vorgesetzten, Kunden, Lieferanten und anderen Stakeholdern ein hohes Engagement, Freundlichkeit, Fairness und Respekt entgegenbringen. Verantwortungsvolles Handeln basiert nicht nur auf Gesetzen und Vorschriften, sondern auch auf dem eigenen Gewissen und den in diesen Richtlinien definierten Standards.

Die Geschäfte von Medartis basieren auf Integrität, ethischem, ehrlichem und gut gemeintem Verhalten und müssen von jedem Mitarbeiter von Medartis widergespiegelt werden.

Medartis toleriert keinerlei Form von Bestechung, Korruption, Betrug, Schmiergeldern oder anderen rechtswidrigen oder unethischen Vorteilsgewährungen. Das Unternehmen konkurriert fair auf dem Markt und lehnt irreführendes, betrügerisches und böswilliges Verhalten ab, das zu ungerechtfertigten Vorteilen führt.

Medartis arbeitet transparent, präsentiert transparente Informationen, kommuniziert wahrheitsgetreu und zeitnah gegenüber seinen Stakeholdern und stellt regelmäßig Finanzinformationen und relevante Unternehmensmaßnahmen bereit.

3.3 Privatsphäre und Datenschutz

Medartis befolgt die geltenden lokalen Datenschutzgesetze. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter von Medartis und HR Business Partnern werden die im Rahmen ihrer Tätigkeit verarbeiteten Informationen und Daten streng vertraulich behandeln.

Medartis respektiert die Privatsphäre und wahrt die Vertraulichkeit der persönlichen Daten seiner Mitarbeiter, insbesondere im Gesundheitsbereich. Die Teilnahme des Mitarbeiters an Gesundheitsprogrammen oder die Gesundheitsdaten des Mitarbeiters dürfen niemals als Kriterium für Entscheidungen über Beschäftigung oder Arbeitnehmerengagement verwendet werden, einschließlich Entscheidungen über Kündigung, Herabstufung, Beförderung, Vergütung oder jede andere günstige oder ungünstige Behandlung.

HR Business Partnern, Manager und andere Schlüsselmitarbeiter, deren Funktionen mit den Medartis-Arbeitsstandards in Zusammenhang stehen, müssen sich in dieser Hinsicht besonders engagieren.

3.4 Schulung und Bewusstsein

Medartis verpflichtet sich, alle seine Mitarbeiter in allgemeinen Kenntnissen der Bestimmungen seiner Arbeitsnormen zu schulen.

Schlüsselmitarbeiter mit Rollen innerhalb der Organisation, die Auswirkungen/direkten Bezug zu den Arbeitsnormen von Medartis haben, werden identifiziert und für den kompetenten Umgang mit den Arbeitsnormen geschult. Personen, die an den Arbeitsnormen beteiligt sind, sollten:

- ein gutes Verständnis dafür haben, wie Medartis arbeitet und Kenntnisse über die Lieferkette verfügen;
- in der Lage sein, Lieferanten zu kontaktieren und eine Beziehung zu ihnen aufzubauen;
- über die Anforderungen der Medartis-Arbeitsnormen geschult werden;
- in der Lage sein, das Arbeitsumfeld zu überwachen, Verstöße zu erkennen und diese bei Bedarf zu beheben.

Alle Mitarbeitenden von Medartis müssen an regelmäßigen Schulungen zum Thema „Social Corporate Responsibility“ teilnehmen und die von der Personalabteilung festgelegte Bewertungsnote erfüllen.

3.5 LSAS-Vertreter und Ethikausschuss

Um die Wirksamkeit dieser Richtlinie sicherzustellen, hat Medartis seinen Chief Human Resources Officer zum Managementvertreter des globalen Labor Standards Assurance System („LSAS“) gewählt. Der LSAS-Managementvertreter ist Teil des EMB und stellt die Verfügbarkeit ausreichender Ressourcen sicher, um die Medartis-Arbeitsstandards festzulegen und dokumentierte Verfahren sowie Aktionspläne bereitzustellen.

Der LSAS-Managementvertreter hat die Befugnis/Verantwortung für:

- die Entwicklung von Verfahren, die diesen Richtlinienanforderungen entsprechen;
- die Festlegung, Umsetzung und Aufrechterhaltung wirksamer Arbeitsnormen;
- die regelmäßige Überprüfung und Verbesserung unserer Arbeitsnormen;
- die Kommunikation und Berichterstattung über Arbeitsthemen an das Top-Management;
- die Durchführung von Schulungen für Mitarbeiter, die am LSAS beteiligt sind;
- die Festlegung von Zielen und Vorgaben für die LSAS- und Medartis-Arbeitsstandards;
- mit allen relevanten Unternehmen in der Lieferkette in Kontakt zu treten, um Statusüberprüfungen der Arbeitsnormen durchzuführen, Lieferantenbewertungen durchzuführen und gegebenenfalls einen Aktionsplan umzusetzen.

Ein funktionsübergreifender Ausschuss, bestehend aus der Personalabteilung mit seinem Chief Human Resources Officer, der Rechtsabteilung mit seinem General Counsel und der Compliance-Abteilung mit seinem Global Compliance Manager, zusammenfassend als Ethikausschuss bekannt, wurde von der obersten Führungsebene eingerichtet, um das Arbeitsnormenmanagement zu unterstützen, das dafür verantwortlich ist Beratung über die Maßnahmen, die im Falle von Verstößen und Nichteinhaltung dieser Richtlinie, ethischer und arbeitsrechtlicher Standards sowie für die Erstellung, Überprüfung und Genehmigung von LSAS-Dokumenten und -Richtlinien gelten.

3.6 Kommunikationskanäle

Bei Fragen zum Inhalt dieser Richtlinie – oder bei Informationen zu einem möglichen Verstoß gegen ihre Bestimmungen – wenden Sie sich bitte an Ihren örtlichen Personalvertreter oder melden Sie die Situation der Ethikkommission:

- E-Mail: ethics@medartis.com
- Medartis Homepage „Whistleblower Channel“: <https://www.medartis.com/en-us/compliance/>

Diese Kommunikationsmittel können auch von externen Stakeholdern genutzt werden.

Medartis verbietet Vergeltungsmaßnahmen und schützt Mitarbeiter, die einen möglichen Verstoß melden und bei internen Untersuchungen kooperieren. Dies gilt auch dann, wenn sich die nach Treu und Glauben erhobene Beschwerde als unbegründet erweist.

3.7 Genehmigung und Überprüfung

Diese Richtlinie zur Sozialen Verantwortung des Unternehmens wurde vom Global Ethics Committee genehmigt und ist ab dem 15. November 2023 gültig. Die Richtlinie wird sowohl für interne als auch für externe Stakeholder von Medartis öffentlich zugänglich sein.

HERSTELLER & HAUPTSITZ

Medartis AG | Hochbergerstrasse 60E | 4057 Basel / Switzerland P +41 61 633 34 34 | F +41 61 633 34 00 |
www.medartis.com

TOCHTERGESELLSCHAFTEN

Australien | Österreich | Brasilien | Frankreich | Deutschland | Japan | Mexiko | Neuseeland | Polen | Spanien | Großbritannien | USA

Ausführliche Informationen zu unseren Tochtergesellschaften und Vertriebshändlern finden Sie unter www.medartis.com