

medartis

PRECISION IN FIXATION

Richtlinie für Globale Corporate Compliance



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
1.1. Botschaft vom CEO	4
1.2. Zielsetzung	4
1.3. Compliance-Definition	5
1.4. Soziale Verantwortung des Unternehmens	5
1.5. Umweltschutz	6
1.6. Verantwortung	6
2. Verhaltenskodex	8
2.1. Ethische Grundsätze	8
2.2. Diskriminierung	8
2.3. Moralische und sexuelle Belästigung	8
2.4. Interessenkonflikt	9
2.5. Empfangen von Geschenken	10
2.6. Kleiderordnung	10
2.7. Alkoholkonsum, illegale Substanzen und Waffentragen	11
2.8. Arbeitsgeräte und Unternehmensressourcen	11
2.9. Firmenwagen und Flottenwagen	11
2.10. Drucker und Scanner	12
2.11. Geschäfts-Smartphones	12
2.12. Computer und E-Mail	12
2.13. Internet	13
2.14. Soziale Netzwerke	13
2.15. Kreditkarte und Rückerstattung	14
2.16. Datenschutz	15
2.17. Vertraulichkeit und geistiges Eigentum	15
2.18. Insiderhandel	16
2.19. Verträge, Vollmachten und Dokumentenunterzeichnung	17

3. Ethische Geschäftsregeln	19
3.1 Kundenbeziehung	19
3.2. Schulungen und Bildungsveranstaltungen	20
3.2.1. Bildungsveranstaltungen von Drittanbietern	21
3.3 IBRA	22
3.4. Geschäftsessen	23
3.5. Gewährung von Geschenken	23
3.5.1. Geschenke für HCPs	24
3.6. Beratungsleistungen	25
3.7. Spenden	26
3.8. Bekämpfung von Korruption und Bestechung	27
3.9. Extraterritoriale Gesetze	27
3.10. Beschleunigungszahlungen	28
3.11. Kartellrecht und Wettbewerb	28
3.12. Geldwäsche	29
3.13. Politische Spenden	29
3.14. Best Practices-Kodizes	30
3.15. Vertriebspartner	30
4. Informationen zur Compliance	32
4.1. Berichts- und Kontaktkanäle	32
4.2. Vertraulichkeit und Vermeidung von Vergeltungsmassnahmen	32
4.3. Ethik-/Compliance-Ausschüsse	33
4.4. Untersuchungsverfahren	33
4.5. Korrektur- und Vorbeugemassnahmen	34
4.6. Verfügbarkeit	34
4.7. Schulungen	35
4.8. Anwendbarkeit der Compliance-Richtlinie	35
4.9. Abschliessende Vorgaben	35
4.10. Stichtag	36

1. Einleitung

1.1. Botschaft des Verwaltungsratspräsidenten und CEO

“ Bei Medartis entwickeln wir mit Leidenschaft fortschrittliche Implantatlösungen für medizinische Fachkräfte, um die Behandlung von Patienten zu verbessern und ihre Lebensqualität wiederherzustellen. Für uns ist es mehr als nur ein Job – es geht darum, gemeinsam etwas zu bewegen. Deshalb erwarten wir von allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern, dass sie sich den höchsten Standards an Integrität und Ethik verpflichten.

Diese Standards spiegeln unsere internen Werte sowie die Erwartungen externer Interessengruppen wider, zu denen Patienten, medizinisches Fachpersonal, Zulassungsbehörden, Investoren und die Öffentlichkeit gehören. Unser tägliches Handeln sollte sich stets an den Anforderungen und Leitgedanken des Medartis-Verhaltenskodex orientieren. Wir können nur dann weiterhin erfolgreich für Chirurgen und ihre Patienten arbeiten, wenn wir gemeinsam auf einem regelkonformen Verhalten aufbauen. Ich danke Ihnen im Voraus dafür, dass Sie diese Verantwortung ernst nehmen und unsere gemeinsamen Ziele mit Integrität und Ethik verfolgen.”



Marco Gadola
Verwaltungsratspräsident



Christoph Brönnimann
CEO

1.2. Zielsetzung

Medartis setzt in jeder Hinsicht auf höchste Standards und handelt stets mit Integrität. Wir sagen, was wir tun, und tun, was wir sagen. Unser wertvollstes Kapital ist unser ausgezeichneter Ruf, der auf der herausragenden Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen sowie auf soliden Beziehungen zu allen Stakeholdern basiert. Diese Beziehungen beruhen auf legalen Geschäftspraktiken und Integrität, was das Vertrauen schafft und erhält, das für nachhaltiges und erfolgreiches Handeln unerlässlich ist.

Das Ziel dieser globalen Corporate-Compliance-Richtlinie¹ ist es, alle Mitarbeitenden von Medartis über unsere Compliance-Regeln, deren Konzepte und Anwendungen zu informieren und diese unseren Geschäftspartnern, Kunden und Interessenten zugänglich zu machen. Zudem sollen die Kriterien festgelegt werden, die in allen unseren Geschäftsbeziehungen einzuhalten sind.

Diese Richtlinie richtet sich an alle Mitarbeitenden von Medartis weltweit. Alle Mitarbeiter sind uneingeschränkt verpflichtet, diese Compliance-Richtlinie aus Treu und Glauben einzuhalten, da sie Bestandteil ihres Arbeitsvertrags ist. Diese Richtlinie gilt auch für alle unsere Geschäftspartner.

Die Richtlinie stellt den Mindeststandard des erwarteten Verhaltens dar; spezifische Punkte werden in internen Anweisungen näher erläutert. Alle Mitarbeitenden müssen sich selbstverständlich an die geltenden Gesetze halten. Sollten lokale Gesetze über die Anforderungen der Compliance-Richtlinie hinausgehen, sind diese strengeren Vorschriften zu befolgen.

¹ Wird in diesem Dokument als „Richtlinie für Corporate Compliance“, „Richtlinie für Compliance“ oder einfach nur „Richtlinie“ bezeichnet.



1.3. Compliance-Definition

Compliance ist ein grundlegender Begriff, der sich vom englischen Ausdruck "to comply" ableitet.

Dieser Begriff bedeutet die Einhaltung etablierter Standards in Übereinstimmung mit Regeln, Gesetzen, Richtlinien oder Unternehmensgrundsätzen, die die Geschäftstätigkeit regeln. Diese Verpflichtung gewährleistet nicht nur die Rechtmässigkeit, sondern auch die Wahrung von Transparenz, Ethik und Respekt vor den besten Markt- und Corporate-Governance-Praktiken.

Compliance zielt nicht auf Bestrafung ab, sondern auf die Vermeidung von Risiken und die Förderung eines ethischen Verhaltens. Compliance bedeutet daher, konform zu sein und sicherzustellen, dass alle Geschäftspraktiken im Einklang mit den geltenden Vorschriften und ethischen Standards stehen..

1.4. Soziale Verantwortung des Unternehmens

Medartis arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung seines Arbeitsumfelds und Arbeitsschutzes und verpflichtet sich, hohe Standards der Corporate Social Responsibility im Einklang mit dem ETI Base Code, einem globalen Referenzrahmen für Arbeitspraktiken, einzuhalten. Dabei wird sichergestellt, dass:

- die Beschäftigung frei gewählt wird,
- die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen respektiert werden,
- die Arbeitsbedingungen sicher und hygienisch sind,
- keine Kinderarbeit eingesetzt wird,
- existenzsichernde Löhne gezahlt werden,
- die Arbeitszeiten nicht übermässig lang sind,
- keine Diskriminierung praktiziert wird,
- eine reguläre Beschäftigung gewährleistet ist,
- keine harte oder unmenschliche Behandlung zulässig ist.

Medartis toleriert keine Form von Zwangsarbeit, Kinder- oder Sklavenarbeit, Diskriminierung, sexueller oder moralischer Belästigung oder Missbrauch und interagiert nicht mit Partnern, die diese Grundsätze missachten. Bei Verdacht wird die Situation umgehend geprüft, und die Zusammenarbeit wird beendet, falls sich der Verdacht als wahr erweist und nicht umgehend behoben wird.

Wir fördern Vielfalt und Chancengleichheit und streben nach einem respektvollen Umfeld sowie einer neutralen und professionellen Atmosphäre.

Weitere Informationen zu den von Medartis befolgten Arbeitsnormen finden Sie auf unserer Website in der [Corporate Social Responsibility Policy](#).

1.5. Umweltschutz

Medartis verpflichtet sich zu einer umweltbewussten Geschäftstätigkeit. Das Unternehmen hält sämtliche Umweltgesetze und -vorschriften ein, die für seine Aktivitäten in den Bereichen Abfallentsorgung, Verwendung gefährlicher Materialien, Gasemissionen und Abwassereinleitungen relevant sind. Dies umfasst die Herstellung, den Transport, die Lagerung und die Entsorgung dieser Materialien.

Unsere Mitarbeiter sind angehalten, ihre Aufgaben so auszuführen, dass sie nicht nur die Umweltvorschriften einhalten, sondern auch Abfälle vermeiden und negative Auswirkungen auf natürliche Ressourcen und die Umwelt minimieren.

1.6. Verantwortung

Das Geschäft von Medartis basiert auf den Grundsätzen Integrität, Ethik, Ehrlichkeit und gutem Verhalten. Wir erwarten von jedem Mitarbeiter, dass er diese Werte in seinen Handlungen und Entscheidungen widerspiegelt.

Es ist die persönliche Pflicht jedes Mitarbeiters, die für seine Arbeitsaufgaben geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften einzuhalten, einschliesslich aller internen Anweisungen und Richtlinien, wie etwa der Compliance-Anweisungen dieser Richtlinie.

Führungskräfte, Vorgesetzte und Manager sind dafür verantwortlich, diese Richtlinie zu leben und umzusetzen und sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter sie kennen und in ihrem täglichen Geschäft anwenden.

Der Geschäftsführer jeder Tochtergesellschaft trägt die Verantwortung für eine stabile Organisationsstruktur und stellt sicher, dass die Mitarbeiter die Richtlinie für Corporate Compliance kennen und jederzeit einhalten. Das lokale Management muss ausserdem sicherstellen, dass alle strengeren lokalen Gesetze befolgt werden.

Verhaltenskodex



2. Verhaltenskodex

2.1. Ethische Grundsätze

Medartis führt seine Geschäfte ethisch und verantwortungsbewusst und erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sie ebenso professionell, respektvoll und ehrlich handeln. Die Pflicht zu Treu und Glauben ist Teil der Arbeitsverpflichtungen gegenüber dem Unternehmen sowie gegenüber unseren Aktionären, Kunden und Geschäftspartnern.

Durch schriftliche Regeln formulieren wir unsere Absichten und Anweisungen zur allgemeinen Kenntnisnahme aller Mitarbeitenden. Dieser Verhaltenskodex definiert die internen Vorschriften des Unternehmens zum Aufbau einer Kultur der Integrität sowie zur Einhaltung ethischer Grundsätze und guter Praktiken, die von allen Mitarbeitenden erwartet werden.

2.2. Diskriminierung

Diskriminierung umfasst Äusserungen oder Handlungen, die Menschen ungerecht oder ungleich behandeln, ihnen ungleiche Belastungen auferlegen oder ihnen rechtmässige Vorteile vorenthalten. Unser Unternehmen ist bestrebt, einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz zu schaffen, der von Respekt und Professionalität geprägt ist. Wir fördern Vielfalt und Chancengleichheit und verbieten jegliche Diskriminierung aller Mitarbeitenden und Bewerber aufgrund von Rasse, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Religion, Gesundheitszustand, Behinderung, nationaler Herkunft, sozialer Herkunft, politischer Zugehörigkeit oder Meinung und weiterer Kriterien.

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

Es stellt einen Verstoß gegen diese Richtlinie – und unsere Corporate Social Responsibility Policy – dar, in Bezug auf Chancen, Vorteile oder Privilegien zu diskriminieren, diskriminierende Arbeitsbedingungen zu schaffen, diskriminierende Standards anzuwenden oder diskriminierende Handlungen vorzunehmen.

2.3. Moralische und sexuelle Belästigung

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

Handlungen, Worte, Witze, Drohungen, negative Stereotypen oder andere verbale oder körperliche Verhaltensweisen im Zusammenhang mit dem Geschlecht, der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, dem Alter, der Religion oder einer Behinderung sind verboten und werden nicht toleriert.

Sexuelle Belästigung umfasst verschiedene Verhaltensweisen, darunter verbales, nonverbales und körperliches Verhalten. Dazu gehören unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten, Mobbing einer Person oder einer Personengruppe aufgrund der sexuellen Orientierung sowie körperliche Handlungen sexueller Natur wie Berühren, Greifen, Stossen, sexuelle Kommentare, Witze, Gesten, Geräusche und anderes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur.

Belästigung kann auch aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, des geschlechtlichen Aussehens oder der sexuellen Orientierung auftreten.

Die Verhinderung moralischer und sexueller Belästigung ist eine gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeitenden von Medartis. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf Schutz ihrer Integrität am Arbeitsplatz. Die Zusammenarbeit erfolgt auf allen Hierarchieebenen auf der Grundlage von Respekt und gegenseitiger Wertschätzung. Jegliche Form von Missbrauch und Belästigung wird nicht toleriert.

2.4. Interessenkonflikt

Interessenkonflikte können auftreten, wenn verschiedene Faktoren (beruflich, finanziell, familiär, politisch oder persönlich) das Urteilsvermögen des Mitarbeiters bei der Erfüllung seiner Pflichten und die korrekte Ausführung seiner Arbeit beeinträchtigen. In einer solchen Situation kann ein Mitarbeiter dazu neigen, in seinem eigenen Interesse zu handeln, gegen die vom Unternehmen festgelegten Grundsätze, Regeln und Richtlinien zu verstossen, unangemessene Entscheidungen zu treffen oder seinen Pflichten nicht nachzukommen.

Es ist wichtig, jeden potenziellen Interessenkonflikt oder den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden und die Personal- oder Compliance-Abteilung über jede Situation zu informieren, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte. So können geeignete Richtlinien und Vorsichtsmassnahmen bereitgestellt werden, um eine faire und ethische Entscheidungsfindung zu gewährleisten und jegliche Beeinträchtigungen oder Schäden für das Unternehmen und/oder andere Mitarbeiter zu vermeiden. Ein tatsächlicher Fall eines Interessenkonflikts muss selbstverständlich der Personalabteilung oder der Compliance-Abteilung gemeldet werden.

Folgende Situationen gelten beispielsweise als potenzieller Interessenkonflikt und können die unabhängige und professionelle Entscheidungsfindung eines Mitarbeiters beeinträchtigen:

- Beteiligungen und Investitionen – Beteiligungen, Quoten, Anteile und Investitionen in Unternehmen, die Dienstleistungen für Medartis erbringen; bei Vertriebshändlern, Kunden, Krankenhäusern, Krankenversicherungen und Unternehmen, die mit Medartis konkurrieren oder Aktivitäten im Zusammenhang mit Medartis-Produkten betreiben, wie z. B. Unternehmen, die im Gesundheitswesen und/oder im Bereich medizinischer Geräte tätig sind und unter anderem Prothesen und Implantate liefern.
- Verwandtschaftsbeziehungen, affektive Beziehungen und Freundschaft – Eng verwandte Personen (sowohl in Bezug auf den Grad der Verwandtschaft als auch aufgrund romantischer Beziehung) sowie Beziehungen zu Dienstleistern, Vertriebshändlern, Kunden, Krankenhäusern, Krankenversicherungen und/oder konkurrierenden Unternehmen, die mit Aktivitäten im Zusammenhang mit Medartis beschäftigt sind.
- Nebentätigkeiten/externe Tätigkeiten – Mitarbeitende dürfen keine externen Tätigkeiten ausüben, wie z. B. die Erbringung von Beratungsleistungen oder das Halten von Positionen bei Wettbewerbern oder Dritten, die im Widerspruch zu den Aktivitäten und Geschäften von Medartis stehen könnten. Die Arbeitszeit bei Medartis muss der Unterstützung des Unternehmens gewidmet werden und darf nicht für externe Aktivitäten verwendet werden, die nicht im besten Interesse von Medartis liegen.
- Externe Gruppen mit anderen Mitarbeitenden – Zugehörigkeit zu externen Gruppen, zu denen auch andere Mitarbeitende gehören und in denen eine hierarchische Beziehung zu diesen Mitarbeitenden besteht. Diese externe Hierarchie kann die Entscheidungsfindung innerhalb der Unternehmensstruktur unangemessen beeinflussen.
- Persönliche Vorteile und Geschenke – Mitarbeitende dürfen keinerlei Vorteile, Darlehen oder Spenden von Lieferanten, Händlern, Kunden oder Unternehmen annehmen, die an einer Geschäftsbeziehung mit Medartis interessiert sind. Geschenke und Gegenstände, die nicht in die Kategorie der üblichen Geschäftsbewirtungen oder institutionellen Geschenke fallen, sollten abgelehnt werden.
- Unsachgemässe Nutzung der Funktion – Es ist untersagt, die Position, Rolle, Funktion oder den Einfluss, der sich aus der Anstellung bei Medartis ergibt, auszunutzen, um sich unzulässige persönliche oder berufliche Vorteile bei Kunden, Lieferanten oder anderen Mitarbeitenden zu verschaffen oder unzulässige Vorteile bei der Einstellung von Mitarbeitenden zu erlangen, die Verwandten oder Freunden zugutekommen.

Weitere Informationen und Definitionen zu Interessenkonflikten finden Sie in der Richtlinie zu Interessenkonflikten auf unserer Website oder wenden Sie sich an die Personal- oder Compliance-Abteilung.

2.5. Empfangen von Geschenken

Geschenke sind eine Form der Gastfreundschaft und Herzlichkeit im geschäftlichen Umfeld, und ihre Annahme oder Gewährung darf nicht darauf abzielen Vorteile, Beeinflussungen oder Vergeltungsmassnahmen zu erlangen.

Die Annahme von Geschenken durch Mitarbeitende von Medartis ist zu vermeiden und mit der gleichen Vorsicht zu behandeln wie deren Gewährung. Der Erhalt von Geschenken sollte unter keinen Umständen die tatsächlichen oder zukünftigen Entscheidungen des Mitarbeiters im Rahmen seiner Rolle oder die Entscheidung zur Einstellung oder Verlängerung von Lieferanten, Vertriebshändlern, Beratern, Dienstleistern und anderen Geschäftspartnern beeinträchtigen.

Mitarbeitende von Medartis dürfen nur institutionelle Geschenke mit bescheidenem Wert annehmen, die einen Bezug zum Arbeitsumfeld haben (z.B. Büroartikel, Terminkalender, Stifte, Stifthalter, Mauspads, Tassen, Notizblöcke, Rucksäcke).

Wenn es nicht möglich ist, den Erhalt des Geschenks zu verweigern, ohne eine unangenehme Situation hervorzurufen oder die Person gegenüber zu beleidigen, so kann der Mitarbeiter das Geschenk vorläufig annehmen, muss es jedoch so schnell wie möglich der örtlichen Compliance- oder Personalabteilung übergeben. Diese kann dann eine Verlosung unter den Mitarbeitenden organisieren, um eine unzulässige Beeinträchtigung oder die Entstehung eines Interessenkonflikts zu verhindern. Für die Durchführung dieser Verlosung ist das lokale Compliance-Komitee oder die lokale Personalabteilung verantwortlich.

Geschenke in Form von Bargeld oder Ähnlichem, wie z.B. Geschenkkarten, sind verboten und dürfen von unseren Mitarbeitenden unter keinen Umständen angenommen werden. Mitarbeiter dürfen gelegentlich Einladungen von Kunden oder Lieferanten zu moderaten Marketing- oder Höflichkeitsveranstaltungen oder Bewirtungen mit dem Ziel, starke Geschäftsbeziehungen zu fördern, annehmen, wenn dies mit den geltenden Gesetzen, Industriestandards und lokalen Richtlinien vereinbar sind. Solche Einladungen dürfen jedoch keinen Interessenkonflikt hervorrufen und Mitarbeitende müssen vor der Teilnahme die Genehmigung ihres Vorgesetzten einholen. Mitarbeitende sollten bei der Annahme von Einladungen Diskretion und Mässigung walten lassen und sicherstellen, dass dies ihre Arbeitspflichten nicht beeinträchtigt oder die Integrität des Unternehmens gefährdet.

Die Regelungen zur Gewährung von Geschenken an Geschäftspartner von Medartis finden Sie unter Punkt 3.5 dieser Richtlinie

2.6. Kleiderordnung

Um Glaubwürdigkeit und Professionalität zu demonstrieren erfordert das Unternehmensumfeld ein hohes Mass an Formalität. Kleidungsstandards und eine professionelle Präsentation tragen zur Arbeitsmoral aller Mitarbeitenden bei und beeinflussen das professionelle Image, das Medartis seinen Kunden und Besuchern präsentiert. Auch im Hybrid- oder Homeoffice-Modell ist bei der Wahl der Kleidung gesunder Menschenverstand erforderlich.

Während der Arbeitszeit sollten sich die Mitarbeitenden so kleiden, pflegen und auf persönliche Hygiene achten, dass Sicherheit, Produktivität und gute Kundenbeziehungen gefördert werden.

Das Unternehmen erlaubt die Selbstdarstellung durch persönliches Auftreten, solange dies nicht die Fähigkeit eines Mitarbeiters beeinträchtigt, seine Arbeit effektiv auszuführen, oder nicht mit seinem spezifischen Arbeitsumfeld in Konflikt steht, und solange es nicht als beleidigend oder belästigend gegenüber anderen angesehen wird.

Bei Fragen zur angemessenen Arbeitsordnung wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung.

2.7. Alkoholkonsum, illegale Substanzen und Waffentragen

Medartis fördert das körperliche, emotionale und soziale Gleichgewicht ihrer Mitarbeiter durch die Einführung und Aufrechterhaltung gesunder Gewohnheiten, um so das Wohlbefinden und die Sicherheit seiner Teams zu erhöhen.

Der Konsum und Missbrauch von Alkohol und Drogen stellt ein hohes Unfallrisiko dar und mindert die Arbeitsfähigkeit. Daher ist es nicht gestattet, während der Arbeitszeit oder nach der Arbeitszeit, wenn man sich noch auf dem Firmengelände aufhält, unter dem Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen, Betäubungsmitteln oder anderen beeinträchtigenden Substanzen zu stehen.

Eine Ausnahme gilt für mässigen Alkoholkonsum, der mit gesundem Menschenverstand und beruflicher Haltung vereinbar ist, bei gesellschaftlichen Veranstaltungen und sozialen Anlässen, die von Medartis organisiert und/oder genehmigt werden. Das Unternehmen ist nicht verantwortlich für die Handlungen oder Konsequenzen von Mitarbeitern, die sich unter Alkoholeinfluss für unangemessenes Verhalten oder Aktivitäten ausserhalb solcher vom Unternehmen genehmigter Veranstaltungen beteiligen.

Es ist strengstens verboten, innerhalb der Medartis-Einrichtungen illegale Drogen zu konsumieren, zu besitzen oder zu transferieren. Ebenso ist es untersagt, unter deren Einfluss zu arbeiten.

Der Einsatz oder das Tragen von Waffen jeglicher Art ist in der Medartis-Einrichtung sowie in den Fahrzeugen nicht gestattet.

2.8. Arbeitsgeräte und Unternehmensressourcen

Die Ressourcen von Medartis sind darauf ausgelegt, Arbeitsanforderungen zu erfüllen, Informationssysteme zu optimieren, Mitarbeitende zu integrieren und die Effizienz von Arbeitsprozessen zu verbessern. Diese Ressourcen müssen angemessen und mit gesundem Menschenverstand verwendet werden, und ihre Nutzung sollte ausschliesslich beruflichen Zwecken und Unternehmensaktivitäten dienen.

Die Mitarbeitenden sind für die Aufbewahrung und Pflege der vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Materialien und Geräte (wie technische Geräte, Arbeitsgeräte und Büromaterialien) verantwortlich. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie bei der Nutzung und Wartung dieser Ausstattung die gleiche Sorgfalt walten lassen wie bei ihren persönlichen Gegenständen.

Erkennbare missbräuchliche Verwendung und Beschädigung des Unternehmensvermögens können eine Haftung des Nutzers nach sich ziehen. Es ist ausserdem die Pflicht der Mitarbeitenden, sich umgehend an die zuständige Abteilung zu wenden, um etwaige Mängel, Verluste oder Diebstähle der zur Verfügung gestellten Ausrüstung zu melden.

2.9. Firmenwagen und Flottenwagen

Abhängig von der Rolle, die ein Mitarbeiter ausübt, stellt Medartis möglicherweise Firmenwagen (eigene, geleaste oder gemietete) oder Flottenfahrzeuge für arbeitsbezogene Aktivitäten zur Verfügung. Diese Fahrzeuge dürfen ausschliesslich für den Material- und Personentransport zu dienstlichen Zwecken genutzt werden.

Beim Fahren eines Firmen- oder Flottenfahrzeugs muss der Mitarbeiter vorsichtig sein und alle örtlichen Verkehrsregeln einhalten, insbesondere die vorgeschriebenen Geschwindigkeitsbegrenzungen beachten. Darüber hinaus muss der Mitarbeiter ordnungsgemäss zum Fahren berechtigt sein und über einen gültigen Führerschein der entsprechenden Kategorie für das Fahrzeug verfügen.

Für alle Verkehrsverstösse, die von Mitarbeitenden mit Firmen- oder Flottenfahrzeugen begangen werden, sind diese selbst verantwortlich.

Es ist strengstens untersagt, Dienst- oder Flottenfahrzeuge unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen oder anderen Substanzen zu fahren oder Drogen oder Waffen in diesen Fahrzeugen mitzuführen.

Bei Verkehrsunfällen und anderen Vorfällen im Zusammenhang mit dem Fahrzeug liegt es in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, alle Vorfälle und Unfälle unverzüglich der zuständigen örtlichen Dienststelle zu melden, um sicherzustellen, dass geeignete Massnahmen ergriffen werden.

2.10. Drucker und Scanner

Zur Erledigung der täglichen Aufgaben stellt Medartis seinen Mitarbeitenden Drucker und Scanner zur Verfügung. Diese Geräte sind ausschliesslich für arbeitsbezogene Tätigkeiten bestimmt und müssen mit gesundem Menschenverstand verwendet werden.

Im Rahmen unserer sozial-ökologischen Verantwortung und unserer ESG-Initiativen (Environmental, Social and Governance) muss Papierverschwendung beim Anfertigen von Ausdrucken oder Kopien so weit wie möglich vermieden werden.

2.11. Geschäfts-Smartphones

Medartis stellt den Mitarbeitenden Smartphones zur Verfügung, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Da es sich um Geräte für Unternehmenszwecke handelt, müssen diese mit gesundem Menschenverstand verwendet werden. Persönliche Informationen wie Fotos, Videos, Musik, Spiele oder Downloads von Apps, die nicht den Anforderungen des Unternehmens entsprechen, dürfen nicht auf diesen Geräten gespeichert werden.

Mit Zustimmung des Unternehmens können Mitarbeitende auch ein Gerät für geschäftliche und private Zwecke verwenden. Eine solche Ausnahme gilt unter der Voraussetzung, dass die IT-Richtlinien des Unternehmens eingehalten werden und Medartis die Kontrolle über bestimmte Apps erlaubt, die auf die Unternehmenssysteme zugreifen.

Geschäfts-Smartphones sind sorgfältig zu behandeln. Vorfälle wie Beschädigung, Diebstahl oder Verlust sind unverzüglich der IT-Abteilung zu melden.

Bei Vorliegen einer strengeren lokalen Richtlinie ist diese anzuwenden.

2.12. Computer und E-Mail

Die von Medartis bereitgestellten Unternehmensressourcen, einschliesslich Computer, E-Mail-Adressen und Outlook, sind Eigentum des Unternehmens und ausschliesslich für geschäftliche Zwecke bestimmt. Mitarbeitende sollten bei der Nutzung dieser Ressourcen keine Geheimhaltung oder Privatsphäre erwarten.

Zum Schutz der Daten kann die Nutzung der Informationssysteme, Netzwerke sowie E-Mail- und anderen Nachrichtensysteme von Medartis der Überwachung durch die IT-Abteilung unterliegen. Darüber hinaus können diese Nutzungen gemäss geltenden Gesetzen oder Vorschriften einer Überprüfung durch die Compliance-Abteilung unterzogen werden, um die Einhaltung der in unseren Richtlinien festgelegten Standards sicherzustellen.

Es ist untersagt, Nachrichten oder E-Mail-Ketten zu versenden, die parteiischen, religiösen, diskriminierenden oder beleidigenden Inhalt haben. Der Einsatz von Computern und Technologien (einschliesslich E-Mail, Nachrichten-Systemen und anderer Software) auf eine Art und Weise, die störend, belästigend oder beleidigend für andere ist oder illegale beziehungsweise moralisch bedenkliche Aktivitäten umfasst, ist verboten. Alle Nutzungen müssen den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie unseren Corporate Compliance-Regeln entsprechen.

Mitarbeitende dürfen keine Programme herunterladen oder zulassen, dass nicht autorisierte Programme auf Unternehmensgeräte heruntergeladen werden. Für die Installation von Programmen ist die IT-Abteilung zu konsultieren.

2.13. Internet

Der vom Unternehmen bereitgestellte Internetzugang ist ausschliesslich für geschäftliche und berufliche Zwecke vorgesehen. Dies umfasst die Recherche von Informationen, die für die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erforderlich sind, sowie andere Aktivitäten im Interesse von Medartis.

Das Streamen von Internetradio, Musik oder Videos (z. B. Spotify, Netflix) für private Zwecke ist nicht gestattet. Ebenso sind die Nutzung sozialer Netzwerke, Beziehungsseiten und Online-Spiele, die nicht im Zusammenhang mit der Arbeit stehen, verboten.

Der Zugriff auf Websites mit unangemessenen Inhalten, einschliesslich pornografischer, sexueller, gewalttätiger,

obszöner, diskriminierender oder rassistischer Inhalte, ist strengstens untersagt. Solche Aktivitäten verstossen gegen die ethischen Compliance-Regeln von Medartis und können zu disziplinarischen Massnahmen führen.

Wo immer möglich, werden solche Inhalte automatisch durch Inhaltsfilter blockiert. Auch Websites, die die IT-Sicherheit gefährden, werden herausgefiltert.

Sollte der Zugriff auf eine für geschäftliche Zwecke notwendige und vertrauenswürdige Website blockiert werden, kann der Mitarbeiter die IT-Abteilung per E-Mail um Unterstützung bei der Entsperrung der betreffenden Website bitten.

2.14. Soziale Netzwerke

Soziale Medien sind ein integraler Bestandteil der Kommunikation von Medartis und sollten stets im Einklang mit unseren Zielen, Werten und Compliance-Regeln genutzt werden.

Mitarbeiter müssen sich bewusst sein, dass sie beim Teilen von Inhalten aus ihrem beruflichen oder geschäftlichen Umfeld nicht nur als Privatperson auftreten, sondern auch als indirekte Markenbotschafter für Medartis agieren. Dies bedeutet, dass alle Veröffentlichungen, Kommentare und Interaktionen in sozialen Netzwerken auch die Wahrnehmung des Unternehmens beeinflussen können.

Mitarbeiter sind für das, was sie in sozialen Netzwerken schreiben, teilen, vervielfältigen und veröffentlichen, voll verantwortlich. Es ist wichtig, dass alle Inhalte respektvoll und im Einklang mit den Unternehmenswerten stehen.

Medartis fördert Vielfalt und Inklusion und erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie respektvolle und diskriminierungsfreie Kommentare abgeben. Jegliche Äusserungen, die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, religiösen Überzeugungen, ethnischer Zugehörigkeit, Altersgruppe, Nationalität, körperlicher Verfassung oder anderen Faktoren darstellen, sind strengstens untersagt.

Es ist verboten, vertrauliche oder nicht-öffentliche Informationen, einschliesslich Geschäftsgeheimnissen, sensibler Daten, Projektdetails, Informationen über M&A-Projekte, Kunden- und Mitarbeiterdaten sowie Vertriebs- oder Finanzdaten, ohne ausdrückliche Genehmigung von Medartis zu teilen. Informationen dürfen erst kommentiert oder geteilt werden, nachdem sie offiziell veröffentlicht oder vom Unternehmen bestätigt wurden.

Beim Umgang mit sozialen Medien sollten Mitarbeiter stets die Unternehmensrichtlinien, ethische Standards und rechtliche Vorgaben beachten. Bei Unsicherheiten oder Fragen zur Veröffentlichung von Inhalten ist es ratsam, sich an die Kommunikationsabteilung oder Compliance-Abteilung zu wenden.

Wenn Sie Zweifel oder Bedenken hinsichtlich der Kommunikation auf Social-Media-Plattformen haben, wenden Sie sich bitte an socialmedia@medartis.com, corporate.communication@medartis.com oder konsultieren Sie die [Social Media Policy](#) auf unserer Website.

2.15. Kreditkarte und Rückerstattung

Medartis stellt seinen Mitarbeitern Firmenkreditkarten zur Verfügung oder erstattet Auslagen, die im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben anfallen. Diese Karten und Rückerstattungen sind ausschliesslich für geschäftliche und ordnungsgemäss belegte Unternehmensausgaben bestimmt. Die wichtigsten Punkte zu den Richtlinien für Firmenkreditkarten und Auslagenerstattung sind wie folgt:

- Geschäftsreisekosten, einschliesslich Kosten für Mietfahrzeuge, öffentliche Verkehrsmittel, Flugkosten, Visa, Unterkunft, Verpflegung während geschäftsbedingter Reisen.
- Uber/Taxi, Parken und Mautgebühren für geschäftliche Zwecke (z. B. Autobahngebühren).
- Geschäftsessen mit Kunden und Geschäftspartnern innerhalb der in der geltenden Richtlinie festgelegten örtlichen Grenzen.
- Alle anderen geschäftsbezogenen Ausgaben.

Es ist verboten, die Firmenkreditkarte oder die Erstattung persönlicher oder nicht mit Arbeitsaktivitäten in Zusammenhang stehender Ausgaben zu verwenden, wie zum Beispiel:

- Deckung der Ausgaben für Familienangehörige wie Ehepartner oder Kinder während Geschäftsreisen.
- Aufwendungen im Zusammenhang mit der Verlängerung des Aufenthalts des Arbeitnehmers an einem Reiseort, der nicht mit dem erforderlichen Arbeitsplan einer Geschäftsreise zusammenhängt.
- Persönliche Einkäufe oder Dienstleistungen während der Reise (z. B. Wellnessanwendungen, Massagen, „Sight seeing tours“, usw.)
- Persönliche Geschenke (z. B. Hochzeiten, Babypartys, Geburtstage) oder andere persönliche Einkäufe oder Dienstleistungen.
- Alle anderen Verwendungen, die nicht geschäftlichen Zwecken dienen.

Grundsätzlich sind alle Aufwendungen zu dokumentieren und zu begründen; eine wirksame Ausgabenkontrolle liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, der seine Ausgaben anhand eines Berichts zur Genehmigung gemäss den geltenden lokalen Vorschriften der Finanzabteilung darlegen muss.

Die Angaben auf Belegen müssen stets und ausnahmslos vollständig sein und den Tatsachen entsprechen. Es können nur wahrheitsgetreue Buchungen vorgenommen werden, die die aktuelle Aktivität widerspiegeln.

Mitarbeiter dürfen ihr Geld niemals dazu verwenden, Unternehmensregeln zu umgehen oder von den Compliance-Verpflichtungen dieser Richtlinie abzuweichen, wie z. B. die Gewährung von Geschenken über dem Limit und ausserhalb der zulässigen Kategorien, die Zahlung von Bestechungsgeldern, Schmiergelder, politische Spenden oder andere damit verbundene finanzielle Transaktionen im Zusammenhang mit dem Unternehmen, das eine rechtswidrige Handlung oder die Nichteinhaltung der Compliance-Regeln des Unternehmens darstellt.

Wenn Sie Fragen zu zulässigen erstattungsfähigen Ausgaben und Kreditkartenregeln haben, wenden Sie sich bitte an die örtliche Finanz- oder Personalabteilung.

2.16. Datenschutz

Datenschutz bedeutet den Schutz der Persönlichkeit und der Privatsphäre der Person, deren Daten verarbeitet werden. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen.

Medartis verpflichtet sich zum Schutz und zur Wahrung der Privatsphäre und Daten seiner Kunden, Patienten und Mitarbeiter. Alle Mitarbeiter haben stets die entsprechenden Weisungen und die Bestimmungen zum Datenschutz einzuhalten.

Die Mitarbeiter von Medartis müssen die ihnen anvertrauten Daten schützen und geeignete Massnahmen ergreifen, um bei der Erfüllung ihrer Aufgaben deren Weitergabe zu verhindern, sowie die angemessene und ethische Verwendung dieser Daten zu gewährleisten.

Im Falle von Vorfällen, Leaks, Zweifeln usw. im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten muss der Mitarbeiter den Datenschutzbeauftragten von Medartis per E-Mail an dataprotection@medartis.com oder über das [Reporting Form](#) auf unserer Website kontaktieren. Dieser Kanal steht auch der Öffentlichkeit zur Verfügung, um Fragen und Wünsche betroffener Personen zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung einzureichen.

The image shows a dark-themed web form titled "Data Protection". The text on the form reads: "Medartis is committed to the protection and safeguard of the privacy and personal data of its customers, patients and employees, in accordance with the applicable Data Protection Laws. Therefore, for the proper treatment and access of your personal data information, we provide this form as an efficient and safe way to process your questions, suggestions, requests or complaints. All requests are referred to the Data Protection Committee for due analysis and, if necessary, appropriate measures." Below this text are four input fields: "Full name", "Select Country*" (with a dropdown arrow), "Email", and "Complaint*" (with a dropdown arrow). At the bottom, there is a confirmation statement: "By submitting this form I confirm that I have read and accepted the privacy policy (* required fields)" and a yellow button labeled "ACCEPT & SEND".

2.17. Vertraulichkeit und geistiges Eigentum

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die Sicherheit der Unternehmensinformationen zu gewährleisten. Dies umfasst Vorsichtsmassnahmen im Umgang mit Materialien, die auf Tischen, in Schubladen oder Schränken zurückgelassen werden, sowie die Vermeidung informeller Gespräche mit Verwandten und Freunden, die vertrauliche Informationen gefährden könnten.

Alle Informationen, auf die Mitarbeitende im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeit Zugriff haben – sowie alle Informationen, die sie während oder im Zusammenhang mit ihrer Anstellung im Unternehmen entwickeln, erweitern oder verbessern – sind geistiges Eigentum von Medartis und werden grundsätzlich vertraulich behandelt.

Medartis betrachtet bestimmte Arten von Informationen über seine Produkte, Prozesse, Mitarbeiter und Kunden als vertrauliche Informationen, deren Offenlegung dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen könnte. Die Vertraulichkeit interner oder geschützter Informationen von Medartis sowie von Informationen, die noch nicht der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden, muss gewahrt bleiben. Beispiele für solche vertraulichen Informationen umfassen, sind unter anderem (aber nicht beschränkt auf):

- Informationen oder Aufzeichnungen über Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Händler, Berater, Auftragnehmer, Dienstleister und andere Geschäftspartner.
- Unternehmensdetails, Abläufe, Verkäufe, Preise, Kosten, Rabatte, Gewinne, Margen, Marktdaten, potenzielle Kunden, Investitionen, Pläne und andere kommerzielle oder finanzielle Werte.
- Aufteilung von Gebieten, Marktanteilen, anstehenden Projekten und Vorschlägen, Entwicklung von Geschäftsstrategien, Entwicklung neuer Produkte.
- M&A-Prozesse, Verträge in Verhandlung, Klagen, Streitigkeiten und Rechtsfälle.

Nur das Executive Management Board (EMB) und die Rechtsabteilung – oder hierzu ordnungsgemäss befugte Mitarbeiter – dürfen interne oder vertrauliche Informationen, Dokumente, Verträge oder Geschäftsinformationen an Dritte und den Markt weitergeben. Die Verschwiegenheitspflicht der Mitarbeiter bezüglich interner Informationen von Medartis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsvertrages fort.

Bei Zweifeln an der Vertraulichkeit bestimmter Informationen wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung.

2.18. Insiderhandel

Insiderhandel bezeichnet die illegale Praxis des Handels mit börsennotierten Wertpapieren einer Aktiengesellschaft auf der Grundlage wesentlicher nicht öffentlicher Informationen. Diese Informationen sind in der Regel der Öffentlichkeit noch nicht zugänglich und werden genutzt, um Gewinne zu erzielen oder sich finanzielle Vorteile zu verschaffen. Diese Praxis gilt als illegal, da sie Einzelpersonen einen unfairen Vorteil auf den Finanzmärkten verschafft und die Marktintegrität untergräbt.

Insiderhandel ist nicht nur auf das Management oder Unternehmensleiter beschränkt. Alle Mitarbeiter oder andere Personen, die Zugang zu wesentlichen, nicht öffentlichen und vertraulichen Informationen haben, deren Offenlegung den Aktienkurs des Unternehmens erheblich beeinflussen könnte, können sich des Insiderhandels schuldig machen – unabhängig davon, ob diese Informationen direkt oder indirekt erhalten wurden. Die Ausnutzung von Insiderinformationen für Börsengeschäfte ist strafrechtlich und finanzmarktrechtlich strafbar. Schon die blosser Empfehlung einer konkreten Aktientransaktion ohne Offenlegung der Insiderinformation selbst ist strafbar.

Als Mitarbeiter eines an der Schweizer Börse kotierten Unternehmens haben Sie möglicherweise Zugriff auf relevante Fakten und vertrauliche Informationen, die privilegiert sind. Diese Informationen könnten einen ungerechtfertigten Vorteil an der Börse darstellen, und die Durchführung von Transaktionen auf der Grundlage dieser Informationen würde als Insiderhandel gelten.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Insiderhandelsverordnung von Medartis einzuhalten, und betroffene Personen müssen die Sperrfrist (sog. Black-Out-Period) des Unternehmens einhalten. Mitarbeiter sollten sich darüber im Klaren sein, dass die Durchführung von Transaktionen mit Unternehmensaktien ausserhalb der Sperrfristen möglicherweise nicht grundsätzlich sicher ist. Es wird den Mitarbeitern empfohlen, stets Vorsicht walten zu lassen und mögliche persönliche Konsequenzen zu berücksichtigen, bevor sie ausserhalb der festgelegten Zeiträume an Handelsaktivitäten teilnehmen.

Für weitere Informationen sowie Informationen zu Sperrfristen wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

2.19. Verträge, Vollmachten und Dokumentenunterzeichnung

Verträge sind essentielle Dokumente in Geschäftsbeziehungen, da sie die Absichten der beteiligten Parteien formalisieren. Sie spezifizieren und garantieren die Rechte und Pflichten jeder Partei und bieten Rechtssicherheit hinsichtlich der in der Vereinbarung dargelegten Ziele.

Bei Medartis dürfen fortlaufende Dienstleistungen, Vertriebs- und Vertretungsvereinbarungen, Beratungen, Sponsoring, Lieferungen und jede andere relevante Art von Geschäften, die für oder im Namen des Unternehmens erbracht werden, sowie andere Situationen, die wesentliche finanzielle oder rechtliche Risiken mit sich bringen, nur auf der Grundlage eines formell unterzeichneten Vertrags durchgeführt oder bezahlt werden. Dieser Vertrag muss von den zeichnungsberechtigten Parteien der beteiligten Parteien ordnungsgemäss unterzeichnet sein.

Die Prüfung und Genehmigung der Vertragsbedingungen durch die Rechtsabteilung und alle anderen relevanten Unternehmensfunktionen muss immer vor der Ausführung eines Vertrags erfolgen.

Die Unterschriftsbefugnis wird einzelnen Personen übertragen und ist nicht an eine bestimmte Position gebunden. Die Rechtsabteilung informiert die Zeichnungsberechtigten über den Umfang und die Grenzen ihrer Unterschriftsbefugnis. Wenn Zweifel bestehen, ob jemand zeichnungsberechtigt ist, sollte er sich an seinen Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung wenden.

Vollmachten müssen grundsätzlich durch die Rechtsabteilung erteilt werden. Bevor eine Vollmacht im Namen von Medartis unterzeichnet wird, ist sicherzustellen, dass die Vollmachten korrekt sind, nicht weiter gefasst sind als nötig, und die Dauer der Vollmachten überprüft wird.

Vor der Unterzeichnung eines Vertrags oder offiziellen Dokuments im Namen des Unternehmens ist sicherzustellen, dass die Daten korrekt sind, und es sollten keine unbekanntenen Dokumente unterzeichnet werden. Im Zweifelsfall ist die Rechtsabteilung oder der Vorgesetzte zu konsultieren.

Ethische Geschäftsregeln



3. Ethische Geschäftsregeln

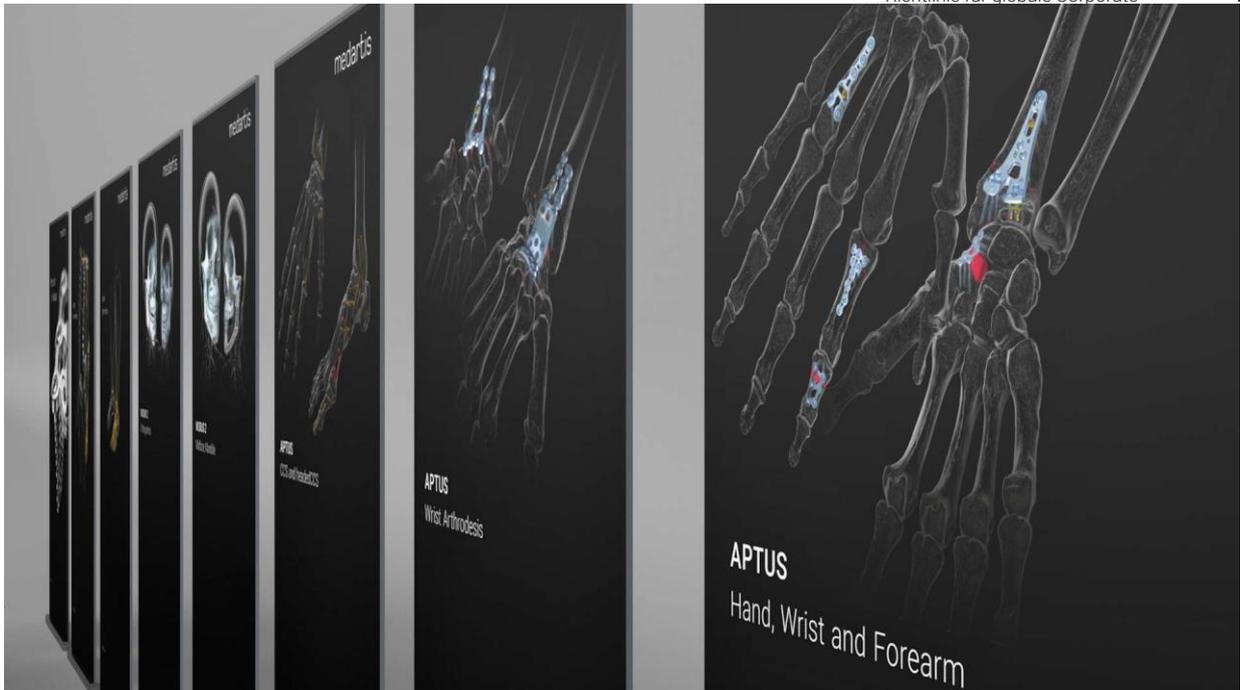
3.1. Kundenbeziehung

Als Unternehmen, das medizinische Geräte und Gesundheitstechnologie entwickelt, herstellt, vertreibt und liefert, steht Medartis in ständiger Interaktion mit Gesundheitsorganisationen wie privaten und öffentlichen Krankenhäusern, Kliniken, Krankenversicherungen und mit Gesundheitsfachkräften („HCP“)².

Diese Interaktionen wiederum müssen auf strengen ethischen Kriterien basieren und stets darauf abzielen, die besten Lösungen zum Wohle der Patienten anzubieten. Dabei sind folgende Richtlinien zu beachten:

- Alle letztendlich gewährten kommerziellen Rabatte müssen gerechtfertigt und transparent sein und auf einer fairen kommerziellen Grundlage basieren. Medartis gewährt oder genehmigt keinerlei Rabatte, die als illegal oder unethisch angesehen werden.
- Medartis bietet, verspricht oder zahlt keinerlei Anreize, Preise, Trinkgelder, Belohnungen oder Vorteile, um medizinische Fachkräfte dazu zu bewegen, seine Produkte zu verschreiben, zu verwenden, zu bewerben, zu promoten, zu empfehlen oder zu unterstützen.
- Medartis respektiert den freien und technischen Willen der HCPs und verzichtet auf jegliche unzulässige Einflussnahme auf das klinische Urteil und die unabhängige technische Entscheidung des HCP.
- Medartis zahlt Ärzten keinerlei Provision für die Nutzung, Empfehlung oder Überweisung ihrer Produkte oder für durchgeführte chirurgische Eingriffe.
- Medartis spendet oder verleiht keine Geräte, Instrumente oder Produkte kostenlos an Krankenhäuser und medizinisches Fachpersonal, um sich einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen oder deren Entscheidung zum Kauf von Produkten unangemessen zu beeinflussen.
- Medartis kann HCPs damit beauftragen, Beratungsdienstleistungen für die Entwicklung von Produkten, Forschung, Schulungen oder andere Dienstleistungen bereitzustellen, die darauf abzielen, einen legitimen Geschäftsbedarf des Unternehmens zu erfüllen und sich strikt an die in Punkt 3.6 vorgesehenen gesetzlichen Bestimmungen und Compliance-Regeln zu halten. Beratungsvereinbarungen mit HCPs dürfen keine Scheinverträge sein, als eine Form der illegalen, unmoralischen oder unethischen Beeinflussung der Meinung des Fachmanns über die Produkte oder als Mittel, um den Kauf oder die Empfehlung von Produkten des Unternehmens zu veranlassen, verwendet werden.
- Medartis übernimmt keine Kosten für Unterhaltungs- oder Freizeitveranstaltungen für medizinische Fachkräfte, ihre Familienangehörigen, ihr klinisches Team oder andere und bietet auch keine Unterhaltungs- oder Freizeitveranstaltungen an.

² Im Rahmen dieser Richtlinie ist eine medizinische Fachkraft, die hier als „HCP“ oder „HCPs“ (vom englischen Akronym „Health Care Professional“) bezeichnet wird, jede natürliche oder juristische Person (i), die in ihrem Land autorisiert oder lizenziert ist, Gesundheitsdienstleistungen oder -Gegenstände für Patienten bereitzustellen oder (ii) wer an der Entscheidung zum Kauf, zur Verschreibung, Bestellung oder Empfehlung einer Medizintechnik beteiligt ist. Dieser Begriff umfasst einzelne Kliniker (z. B. Ärzte, Zahnärzte, Krankenschwestern und Apotheker), Anbieter (z. B. Krankenhäuser und ambulante chirurgische Zentren) und Verwaltungspersonal bei Anbietern (z. B. Einkäufer von Krankenhäusern). Dieser Begriff umfasst nicht medizinische Fachkräfte, die echte Mitarbeiter von Medartis sind.



3.2. Schulungen und Bildungsveranstaltungen

Medartis kann eigene Schulungen und Bildungsveranstaltungen durchführen. Als eigene Schulungen und Bildungsveranstaltungen, auch „Unternehmensprogramme“ genannt, gelten alle Veranstaltungen, die sich mit dem technischen Verständnis, der Funktionalität und der Anwendung der Produkte des Unternehmens, mit dem Ziel der Einführung und Schulung im Hinblick auf deren sichere und wirksame Anwendung.

Diese Schulungen und Programme umfassen:

- Theoretische Ausbildung in Bezug auf wissenschaftliche Studien und neue Techniken;
- Geeignete Indikationen oder Therapien für den Einsatz, die Präsentation und die Untersuchung von klinischen Fällen und Frakturbehandlungen;
- Vorteile und Risiken der Produktverwendung und geeignete Vorsichtsmassnahmen für die Verwendung;
- Praktische Ausbildung, z. B. Training mit Sägeknochen, anatomischen Modellen etc.;
- Simulationstraining für die Behandlung von Frakturen und Kadaver-Labore, sofern die örtlichen Gesetze dies zulassen;
- Präsentation und Schulung zu Technologien, Qualität, technischen Ressourcen, Eigenschaften unserer Produkte, deren Entwicklung und Herstellungsprozess, einschliesslich Besuchen in unseren Fabriken, um den Herstellungsprozess, die durchgeführten Tests und die beteiligte Technologie zu verstehen.

Eigene Unternehmensprogramme müssen den folgenden Richtlinien folgen:

- Tagesordnung – Schulungen müssen an jedem Veranstaltungstag den wesentlichen Teil des Programms ausmachen. Das Veranstaltungsprogramm darf keine Verwendung unserer Produkte beinhalten, die nach örtlichem Recht unzulässig wäre.
- Angemessene Umgebung und Unterhaltung – Die Programme von Medartis dürfen keine Sport- oder Freizeitaktivitäten oder andere Formen der Unterhaltung umfassen. Bildungs- und Schulungsprogramme müssen in geeigneten Umgebungen wie Konferenzräumen, Auditorien, Besprechungsräumen, Labors, IBRA-Zentren, Universitäten und anderen Orten durchgeführt werden, die den Zweck des Schulungsprogramms fördern, und dürfen nicht in luxuriösen, touristischen/urlaubsorientierten Orten organisiert oder andere Veranstaltungsorte, die möglicherweise eine negative öffentliche Wahrnehmung hervorrufen könnten.

- Reisekosten – Bei Bedarf kann Medartis legitime Kosten im Zusammenhang mit der Teilnahme von HCPs an seinen Unternehmensprogrammen übernehmen, wie etwa angemessene Reisekosten, Unterkunft und Mahlzeiten im Zusammenhang mit den Unternehmensprogrammen. Alle diese Ausgaben müssen bescheiden und angemessen sein und sich ausschliesslich auf die Teilnahme des HCP an der Veranstaltung beziehen und dürfen den Zweck des Programms nicht überschatten. Medartis übernimmt keine Kosten für Unterhaltung oder Freizeit für HCPs.
- Zusätzliche Kosten – Medartis übernimmt keine Kosten für zusätzliche Kosten wie Reise- und Unterbringungsverlängerungen, Kategorie-Upgrades und andere, die über die für die Teilnahme am Unternehmensprogramm erforderlichen Kosten hinausgehen. Die Unterkunft und die Tickets müssen ausreichend sein, um die Dauer des Firmenprogramms abzudecken.
- Gäste – Medartis übernimmt keine Kosten für Mahlzeiten, Reisetickets, Unterkunft oder andere Kosten für Gäste des HCP (wie Ehepartner, Familienangehörige usw.) – oder für andere Personen, die kein berechtigtes berufliches Interesse an der Teilnahme haben in seinen Unternehmensprogrammen.
- Vergütungsgebühren – Medartis zahlt keine Gebühren an HCPs für die Teilnahme an Programmen von Medartis oder für die Abwesenheit von der Klinik oder dem Krankenhaus. Wenn HCPs als Referenten oder Berater engagiert werden, um Schulungen für diese Art von Veranstaltungen durchzuführen, müssen sie die in Punkt 3.5 aufgeführten abweichenden Regeln befolgen.

3.2.1. Bildungsveranstaltungen Dritter

„Bildungsveranstaltungen von Dritten“ umfassen verschiedene Arten von Veranstaltungen, die von unabhängigen Dritten organisiert werden, darunter medizinische Konferenzen, nationale und internationale Kongresse, Bildungsveranstaltungen und Kurse (z.B. ein internationaler Handchirurgie-Kongress).

Medartis kann Bildungsveranstaltungen, wissenschaftliche Konferenzen und Programme Dritter unterstützen, die wissenschaftliche Erkenntnisse fördern, die medizinische Praxis voranbringen und die Gesundheitsbehandlungen verbessern sowie sich auf die mit ihren Produkten behandelten Indikationen beziehen.

Medartis kann ein kommerzielles Sponsoring zur Unterstützung einer Bildungsveranstaltung Dritter anbieten und im Gegenzug Marketingmassnahmen wie Werbeflächen, Beschilderung, Stände für Firmenpräsentationen, Ausstellungsflächen oder Tische usw. in Anspruch nehmen.

Die Regeln zur Unterstützung der Teilnahme von Teilnehmern an Bildungsveranstaltungen von Dritten können je nach den örtlichen Gesetzen oder Branchenvorschriften, die für Medartis und ihre Tochtergesellschaften sowie für den Standort der Bildungsveranstaltungen gelten, variieren.

Sofern dies durch örtliche Gesetze und örtliche Branchenvorschriften zulässig ist, kann Medartis Bildungsveranstaltungen Dritter entweder durch Bildungszuschüsse oder durch finanzielle Unterstützung von Krankenhäusern/Kliniken für die Teilnahme einzelner medizinischer Fachkräfte an Bildungsveranstaltungen Dritter unterstützen. Dies muss jedoch nach folgenden Regeln erfolgen:

- Diese finanzielle Unterstützung muss auf die Anmeldegebühr für die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung Dritter und angemessene Kosten für Reise, Verpflegung und Unterkunft für die Teilnahme an der Veranstaltung beschränkt sein. Alle diese Ausgaben müssen bescheiden und angemessen sein und sich ausschliesslich auf die Teilnahme des HCPs an der Veranstaltung beziehen. Ebenso darf sie weder den Zweck des Programms überschatten, noch einen Aufenthaltszeitraum abdecken, der über die offizielle Dauer der Bildungsveranstaltung Dritter hinausgeht. Medartis übernimmt keine Kosten für Unterhaltung oder Freizeit für HCPs.
- Eine Mitteilung des Arbeitgebers über die Förderung muss schriftlich und vorab an die Verwaltung des Krankenhauses, in dem der HCP beschäftigt ist, an den Vorgesetzten des HCP oder eine andere vor Ort benannte zuständige Behörde übermittelt werden.

Für die Länder, in denen lokale Branchenvorschriften dem ADVAMED-Standard folgen (unter anderem die Vereinigten Staaten, Brasilien (ABRAIDI/IES), Mexiko (AMID)):

- Medartis darf keine Beiträge (weder in Geld noch in Form von Sachleistungen) an einzelne HCPs leisten oder die Registrierungsgebühren, Reise- oder Unterbringungskosten für HCPs für die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung Dritter bezahlen.
- Bei der Unterstützung von Bildungsveranstaltungen Dritter durch Sponsoring oder Bildungszuschüsse darf Medartis nicht die HCP auswählen, die von der Unterstützung des Unternehmens profitieren könnten, und auch keinen Einfluss auf die Auswahl nehmen. Die Definition der Begünstigten oder Teilnehmer des Programms, Kurses oder der

Bildungsveranstaltung muss vom Organisator der Bildungsveranstaltungen Dritter unabhängig getroffen werden.

Unabhängig von den Landes-/Regionsregeln sollten Medartis und seine Mitarbeiter Bildungsveranstaltungen von Drittanbietern oder deren Teilnehmer niemals unterstützen, (i) in der Erwartung eines Gefälligkeitsaustauschs; (ii) zur Belohnung früherer Einkäufe; (iii) oder um unzulässigen Einfluss auf den Kauf, die Verwendung, die Empfehlung, die Verschreibung oder den Einsatz unserer Produkte zu nehmen.

Es ist strengstens untersagt, Mahlzeiten, Reisen, Unterkunft oder andere Kosten für Gäste (Ehepartner, Familienmitglieder, Assistenten usw.) der HCPs zu bezahlen.

Die Tagesordnung der Bildungsveranstaltung Dritter sollte unter der alleinigen Kontrolle und Verantwortung des Veranstalters der Bildungsveranstaltung Dritter liegen. Hierbei muss es sich um ernsthafte Bildungsveranstaltungen handeln, die von anerkannten und in der medizinischen Fachwelt respektierten Institutionen organisiert werden, die an geeigneten Orten stattfinden und nicht an luxuriösen oder touristisch/urlaubsorientierten Orten organisiert werden oder Unterhaltung im Programmplan enthalten.

Wenn lokale Gesetze oder Branchenkodizes, die für Medartis, seine Tochtergesellschaften und/oder den Veranstaltungsort gelten, restriktivere Regeln für das Sponsoring von Bildungsveranstaltungen Dritter und die Organisation eigener Unternehmensprogramme vorsehen, sollten die restriktivsten Regeln befolgt werden.

Wenn Sie Zweifel an den für Veranstaltungen in Ihrer Region geltenden Regeln haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, das Bildungs- und/oder Veranstaltungsteam von Medartis oder das Compliance-Team.

3.3. IBRA

Die International Bone Research Association („IBRA“) ist eine Schweizer Non-Profit-Organisation, die sich der Weiterentwicklung und Förderung des klinischen Fachwissens zu chirurgischen Behandlungslösungen in der Osteosynthese. Insbesondere durch Massnahmen, die auf Bildung und Forschung ausgerichtet sind.

Medartis als Hauptsponsor von IBRA unterstützt die Organisation über eine Zuwendungsvereinbarung und auch durch Sachleistungen, damit IBRA die Aus- und Weiterbildung von HCPs sowie die Forschung im Bereich der technischen Entwicklung fördern kann und das chirurgische Verfahren der Osteosynthese fördern kann.

Das gemeinsame Ziel der Bildungspartnerschaft zwischen IBRA und Medartis ist es, wissenschaftlich fundierte Behandlungslösungen und hochwertige Produkte zusammen mit einem erstklassigen Service anzubieten. Deshalb investieren wir in Kurse und Workshops im Bereich der Knochenrekonstruktion, die die Grundlage für zukünftige Patientenbehandlungen und die Entwicklung neuer Technologien bilden.

Als wissenschaftlich unabhängiger Bildungs- und Forschungspartner von Medartis bestimmt IBRA ihr eigenes Veranstaltungsprogramm und ihre Agenda, die zu besprechenden Produkte und Techniken, die Wahl des Ortes und des Veranstaltungsortes sowie die Auswahl der Dozenten/Referenten.

Das Sponsoring von Medartis verpflichtet IBRA nicht dazu, in ihren Kursen Produkte von Medartis zu verwenden, zu erwähnen oder auf sie hinzuweisen. Wenn in solchen Kursen auf Medartis-Produkte oder Medartis-Technologien Bezug genommen wird, so darf dies ausschließlich aus Bildungsgründen geschehen und nicht zu Werbezwecken.

Die Mitarbeiter von Medartis müssen die fachliche und wissenschaftliche Unabhängigkeit von IBRA respektieren und dürfen sich nicht in das Management, die Aufsicht oder den Betrieb von IBRA-Programmen und -Veranstaltungen einmischen und sollten nicht versuchen, die Entscheidungen von IBRA in Bezug auf Dozenten/Referenten, Lehrpläne, Produkte usw. zu beeinflussen.

Wenn Medartis-Mitarbeiter und -Vertreter an einer IBRA-Veranstaltung als Sachsponsor teilnehmen, haben sie sich jeglicher kommerzieller Aktivitäten zu enthalten und dürfen nur in dem Umfang anwesend sein, in dem sie die für die ordnungsgemässe Durchführung der IBRA-Veranstaltung erforderliche technische, logistische oder personelle Unterstützung leisten.

IBRA-Veranstaltungen – und Sponsoring der IBRA durch Medartis– dürfen niemals dazu genutzt werden, einen ungerechtfertigten Vorteil zu generieren, frühere Käufe zu belohnen, einen Austausch von Gefälligkeiten einzurichten, Erwartungen hinsichtlich eines Austauschs von Gefälligkeiten zu wecken und sollten niemals dazu genutzt werden, die unabhängige fachliche Entscheidung des HCP zu beeinflussen, um die Produkte von Medartis zu verwenden oder zu empfehlen.

Für diese Interaktion gelten möglicherweise andere Regeln gemäss den örtlichen Gesetzen und Branchenvorschriften. Wenn Sie Zweifel an der für Ihre Region geltenden Regelung haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder das Compliance- und Rechtsteam von Medartis.

3.4. Geschäftsessen

Geschäftsessen sind gelegentliche geschäftliche Gefälligkeiten, eine Gastfreundschaft, die von Medartis im Rahmen einer gutgläubigen Geschäftsbeziehung gelegentlich gewährt werden.

Der Hauptzweck sollte ein legitimer geschäftlicher Grund für wissenschaftliche, fachliche oder geschäftliche Gespräche mit Kunden und Geschäftspartnern sein, die auf eine Art und Weise stattfinden, die der Präsentation dieser Informationen förderlich ist.

Die Mahlzeiten müssen an einem geeigneten Ort eingenommen werden und dürfen weder eine Form der Unterhaltung darstellen noch an Orten mit Unterhaltungscharakter stattfinden.

Sofern die örtlichen Gesetze und Vorschriften dies zulassen, muss der Konsum alkoholischer Getränke moderat, beruflich angemessen und im Rahmen des gesunden Menschenverstandes erfolgen. Es darf niemals übermässiger oder ausschliesslicher Konsum von alkoholischen Getränken erfolgen.

Essenskosten sollten niemals bezahlt werden, wenn kein Vertreter von Medartis anwesend war, und auch nicht an Personen, die kein berechtigtes berufliches Interesse an den weitergegebenen Informationen haben, wie z. B. Familienmitglieder, Freunde und andere.

Geschäftsessen müssen von bescheidenem Wert sein, der sich am lokalen Marktdurchschnitt orientiert und mit den lokalen Richtlinien übereinstimmen.

Geschäftsessen sollten niemals eine verdeckte Form des Anbietens von Gefälligkeiten, der Erlangung unzulässiger Vorteile oder der Forderung nach künftigen Vergeltungsmassnahmen darstellen.

Für Geschäftsessen gelten möglicherweise andere Regeln und Beschränkungen gemäss den örtlichen Gesetzen und Branchenvorschriften. Wenn Sie Zweifel an der für Ihre Region geltenden Regelung haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder das Compliance- und Rechtsteam von Medartis.

3.5. Gewährung von Geschenken

In dieser Richtlinie bezeichnet der Begriff „Geschenke“ geschäftliche Gefälligkeiten, die mit der Förderung, Demonstration oder Erläuterung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens in Verbindung stehen.

Gelegentlich ist die Gewährung institutioneller Geschenke an Geschäftspartner und Kunden aus Höflichkeit oder Bewirtung im Zusammenhang mit einem legitimen Geschäftsziel und nach Treu und Glauben zulässig, ohne dass die Absicht besteht, sich einen Vorteil oder Nutzen zu verschaffen, in die Entscheidung der Parteien einzugreifen oder Erwartung der Gegenseitigkeit zu erlangen.

Geschenke, die Händlern, Dienstleistern und Geschäftspartnern im Rahmen von Werbe-, Demonstrations- oder Erläuterungsaktivitäten im Zusammenhang mit den Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens gewährt werden – und die für den professionellen Gebrauch am Arbeitsplatz bestimmt sind –, einschliesslich Gegenständen wie Agenden, Kalendern und Stiften, Notizblöcke, Mauspads, Taschen, USB-Sticks, Tassen, Ordner und ähnliche Artikel, müssen einem in den örtlichen Richtlinien festgelegten Standard an Bescheidenheit und Angemessenheit entsprechen.

Die Gewährung von Geschenken zu Unterhaltungszwecken wie Eintrittskarten oder Einladungen zu Sportveranstaltungen, Shows, Konzerten, Clubs, Bars und Diskotheken usw. ist untersagt. Geschenke in Form von Geld oder Bargeldäquivalenten wie Gutscheine und Geschenkkarten unabhängig von ihrem Wert sowie wertvolle persönliche Gegenstände (z. B. Kleidung, Parfüm, Elektronik, Smartphones, iPads, Schmuck usw.) sind strengstens verboten.

3.5.1. Geschenke für HCPs

Wenn die örtlichen Gesetze und Branchenkodizes dies zulassen, ist es gelegentlich möglich, HCPs Geschenke zu machen, sofern diese selten, von geringem Wert sind, mit dem medizinischen Beruf in Zusammenhang stehen, den Patienten zugute kommen oder eine echte erzieherische und wissenschaftliche Funktion haben.

Daher müssen bei der Gewährung dieser Geschenke die folgenden Grundsätze beachtet werden:

- Die bereitgestellten Lehr- und/oder Werbematerialien müssen sich auf den Tätigkeitsbereich des HCPs beziehen, den Patienten zugutekommen oder einen echten Aufklärungszweck erfüllen und sich auf die therapeutische Bereiche beziehen, in denen Medartis tätig ist. Zu den Gegenständen, die als für die Patienten bestimmt angesehen werden, gehören Broschüren über Produkte und Gegenstände, die von Vertretern des HCPs in der klinischen Praxis verwendet werden, wie z. B. chirurgische Handschuhe, Nagelbürsten, chirurgische Kappen, Tourniquets usw..
- Auch institutionelle Werbeartikel von geringem Wert können zulässig sein (z.B. Stifte, Notizblöcke, Kalender usw.), sofern sie mit der Spezialisierung des HCPs in Zusammenhang stehen.
- Hinweis: In den Ländern, in denen die lokalen Branchenkodizes dem ADVAMED-Standard folgen, ist es nicht gestattet, HCPs Geschenke oder institutionelle Werbeartikel zu gewähren, die nicht fachlicher/wissenschaftlicher Natur sind, selbst wenn es sich um institutionelle Artikel mit sehr geringem kommerziellen Wert handelt, wie Stifte, Notizblöcke, Tassen, Kalender usw.. Gemäss ADVAMED ist es insbesondere nicht gestattet, unabhängig von deren Wert, Geschenke wie alkoholische Getränke, Wein, Kekse, Blumen, Geschenkkörbe, Pralinen zu gewähren.
- Alle Geschenke müssen einen bescheidenen Wert haben und auf den in den örtlichen Richtlinien festgelegten fairen Marktwert begrenzt sein.
- Vorbehaltlich der Beschränkungen der örtlichen Gesetze können in Ausnahmefällen medizinische Lehrbücher und anatomische Modelle für Bildungszwecke gewährt werden, sofern sie sich auf die Therapiebereiche beziehen, in denen das Unternehmen tätig ist. Aufgrund ihres höheren Marktwerts können medizinische Lehrbücher und anatomische Modelle gelegentlich die akzeptable Geldgrenze überschreiten.
- Es ist nicht gestattet, Geschenke zur Würdigung von Lebensereignissen des HCP (einschliesslich, aber nicht beschränkt auf Hochzeit, Geburtstag, Jubiläum usw.) oder Geschenke zu gewähren, die als Unterhaltung kategorisiert werden, wie z.B. Eintrittskarten für Shows, Parks, Sportveranstaltungen und ähnliche Aktivitäten.
- Es ist strengstens verboten, Geschenke in Form von Bargeld oder gleichwertigen Geschenken wie Geschenkkarten und Gutscheinen zu gewähren. Auch Bildungsgüter dürfen nicht in Form von Bargeld oder Zahlungsmitteläquivalenten ausgegeben werden.

Geschenke dürfen die Entscheidung von HCPs, Medartis-Produkte zu kaufen, zu empfehlen, zu verschreiben, zu verwenden, zu liefern oder zu beschaffen, nicht in unangemessener Weise belohnen, beeinflussen oder beeinträchtigen.

Medartis-Mitarbeiter dürfen den HCPs keine Geschenke machen, die über die in dieser Richtlinie festgelegten Standards hinausgehen, selbst wenn derartige Gegenstände auf eigene Kosten gekauft werden, um diese Regeln zu umgehen. Die Mitarbeiter sind jederzeit Repräsentanten von Medartis, und Verhaltensweisen oder Einstellungen, die den Anschein von Unredlichkeit oder des Austauschs von Gefälligkeiten zwischen unseren Mitarbeitern und Vertretern des Gesundheitswesens erwecken könnten, sind streng verboten..

3.6. Beratungsleistungen

Als Hersteller, Entwickler und Lieferant von Medizinprodukten benötigt Medartis möglicherweise seriöse Beratungsdienste von qualifizierten HCPs, um Unterstützung bei Schulungen, Aktivitäten, Projekten und Produktentwicklungen zu erhalten. Von Medartis beauftragte Beratungsleistungen müssen stets die folgenden Anforderungen beachten:

- Berechtigter Bedarf – Medartis kann eine Beratungsdienstleistung in Anspruch nehmen, wenn ein identifizierter berechtigter Bedarf an den Services des HCP besteht. Beispiele hierfür sind die Bereitstellung von Schulungen, Vorträge bei Veranstaltungen, die Teilnahme an Beratungsgremien, Gremien oder Fokusgruppen, die Entwicklung medizinischer Technologien, Forschungsdienstleistungen und andere ähnliche Aufgaben
- Auswahl des Beraters – Die Auswahl des Beraters muss auf den Qualifikationen des HCP basieren, um den festgestellten legitimen Bedarf zu decken. Klare Kriterien im Zusammenhang mit der Beratungstätigkeit müssen befolgt werden, wie z.B. klinische Forschungserfahrung, Vortragserfahrung und Vertrautheit mit einer bestimmten Technologie. Der Berater darf niemals als Belohnung für frühere Nutzung oder als Anreiz für zukünftige Käufe ausgewählt werden. Das Vertriebspersonal darf die Entscheidung, einen bestimmten HCP als Berater zu engagieren, nicht kontrollieren oder unangemessen beeinflussen.
- Fair-Market-Value-Vergütung – Die Vergütung an HCPs, die als Berater eingesetzt werden, muss dem fairen Marktwert für die erbrachten Dienstleistungen entsprechen. Differenzierungen bei den Beratungsgebühren müssen gerechtfertigt sein, basierend auf der Komplexität und Dauer der Tätigkeit sowie der Rolle, Erfahrung und dem Land der Tätigkeit/des Wohnsitzes des HCP. Diese müssen von der Compliance-Abteilung genehmigt werden. Beratungsgebühren dürfen niemals auf dem Umfang oder Wert der vergangenen, gegenwärtigen oder erwarteten Geschäfte des Beraters mit Medartis basieren.
- Ausgaben – Medartis kann dokumentierte, angemessene und notwendige Auslagen bezahlen, die für die Erbringung der Beratungsleistungen erforderlich sind, wie z.B. moderate Kosten für Reise, Unterkunft und Verpflegung. Diese müssen dem durchschnittlichen Marktwert entsprechen und im Vertrag vorgesehen oder von der Finanzabteilung genehmigt sein.
- Dokumentation – Die interne Abteilung, die Beratungsdienste von HCPs in Anspruch nimmt, ist für die Führung einer angemessenen Dokumentation des Auftrags verantwortlich. Dazu gehört die Dokumentation des Prozesses zur Feststellung des berechtigten Bedarfs, der schriftlichen Vereinbarung, der von den beratenden HCPs erbrachten Aktivitäten und der gezahlten Beträge als fairer Marktwertausgleich sowie der entstandenen Kosten.
- Vereinbarung – Alle Beratungsleistungen müssen einer formellen schriftlichen Beratungsvereinbarung unterliegen, die Einzelheiten zu allen zu erbringenden Dienstleistungen und/oder Aktivitäten sowie die jeweiligen Dienstleistungsgebühren enthält.
- Transparenz – Zweck und Umfang der Beratungsleistung müssen dem Arbeitgeber des HCP offengelegt werden. Sofern nach den geltenden lokalen Gesetzen erforderlich, müssen an HCPs gezahlte Gebühren den jeweiligen Transparenzberichtsbehörden gemeldet werden.
- Verbot – Beratung darf niemals dazu genutzt werden, einen Gefallen zu bewirken, eine finanzielle Entschädigung zu erwirken oder die unabhängige technische Entscheidung des HCP bei der Verwendung oder Empfehlung von Medartis-Produkten unangemessen zu beeinflussen. Ebenso darf sie keine Aktivität darstellen, die nicht stattgefunden hat.

Für Beratungsleistungen mit HCPs können gemäss den örtlichen Gesetzen und Branchenkodizes andere Regeln gelten. Bei Zweifeln an der in Ihrem Land geltenden Regelung wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder das Compliance-Team von Medartis.

3.7. Spenden

Als Unternehmen, das sich zu ESG-Initiativen verpflichtet hat und sich für das Gemeinwohl, das Wohlergehen der Patienten und die medizinische Ausbildung einsetzt, kann Medartis in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen und Branchenkodizes gelegentlich Spenden tätigen.

Spenden von Medartis müssen stets transparent und dokumentiert sein, in den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens ausgewiesen werden, die Bestimmungen dieser Compliance-Richtlinie einhalten, einem legitimen Zweck der Forschung, Bildung oder Wohltätigkeit dienen und dürfen keinen potenziellen Interessenkonflikt verursachen.

Spenden können an karitative Organisationen oder andere gemeinnützige Einrichtungen erfolgen, die wohltätige und/oder philanthropische Zwecke verfolgen, und können Medartis-Produkte, Geldmittel oder andere Gegenstände und Dienstleistungen umfassen, die in den Bereichen medizinische Ausbildung, Entwicklungshilfe, Gesundheit, Jugend, Kultur, Soziales und Sport von Nutzen sind.

Medartis kann gemeinnützigen Krankenhäusern bei nachgewiesener finanzieller Notlage auch Produktspenden zur Verfügung stellen, sofern diese den Patienten zugutekommen, auf bestimmte, im Voraus festgelegte Bedürfnisse beschränkt sind und nach den geltenden Gesetzen zulässig sind.

Medartis kann auch Zuschüsse zur Unterstützung von Aufklärungsprogrammen für Patienten und die breite Öffentlichkeit zu gesundheitsbezogenen Themen sowie Zuschüsse für Studien- und Forschungszentren an Krankenhäusern und Universitäten anbieten, sofern dies gesetzlich zulässig ist.

Unabhängig von der Art der Spende gibt es allgemeine Voraussetzungen für eine Spende:

- Spenden müssen immer einem legitimen Zweck der Forschung, Bildung oder Wohltätigkeit dienen.
- Der Grund, der Zweck und die Bestimmung der Spende müssen klar definiert und dokumentiert sein.
- Der Empfänger muss ordnungsgemäss identifiziert werden, jede Zahlung darf nur an den definierten Empfänger und nur auf ein Bankkonto des Empfängers erfolgen (kein Dreiecksabkommen).
- Empfänger sind ausschliesslich Organisationen, niemals Einzelpersonen. Auch sind Spenden an einzelne HCPs unzulässig.
- Spenden dürfen niemals in Bargeld, Bargeldäquivalenten oder Schecks erfolgen und müssen per Einzahlung oder Banküberweisung dokumentiert werden.
- Alle Spenden müssen ordnungsgemäss in den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens ausgewiesen werden.
- Spenden dürfen niemals als Austausch von Gefälligkeiten angeboten werden, mit der Absicht, geschäftliche Transaktionen zu beeinflussen, Vergeltung zu erhalten, frühere Käufe zu belohnen oder in irgendeiner Weise als verdeckte Form der Erlangung unzulässiger Vorteile oder Einflussnahme auf die fachliche und unabhängige Entscheidungsfindung von HCPs oder Organisationen des Gesundheitswesens in Bezug auf die Verwendung, Bezugnahme oder Empfehlung von Produkten des Unternehmens.
- Jede Spende zur Erlangung eines rechtswidrigen Vorteils ist verboten und gilt als Bestechung.
- Das Vertriebs- und/oder Salesteam darf nicht über den Spendenprozess entscheiden, ihn genehmigen oder kontrollieren.

Jede Spende muss auf kommerziellen und niemals auf persönlichen Gründen des Mitarbeiters beruhen. Alle Spenden, ob vom Medartis-Hauptsitz oder von einer ihrer Tochtergesellschaften, müssen schriftlich von der für die Funktion oder das Land/die Region zuständigen Person des Executive Management Board („EMB“) genehmigt werden.

Wenn es die geltenden lokalen Gesetze erfordern, müssen Spenden in den lokalen Transparenzberichten der Regierung ausgewiesen werden.

3.8. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Medartis verbietet seinen Mitarbeitern ausdrücklich jegliche Form von Bestechung, Erpressung, Korruption, Beihilfe, Vertuschung, Betrug oder illegalen Praktiken, unabhängig von Wert oder Form.

Das Anbieten, Versprechen oder Gewähren direkter oder indirekter Vorteile gegenüber Regierungsbeamten, privaten Funktionären oder Entscheidungsträgern zur Erlangung eines ungerechtfertigten oder rechtswidrigen Vorteils, die Förderung rechtswidriger Handlungen oder die Anstiftung zu rechtswidrigem Verhalten ist strengstens untersagt.

Der Begriff Amtsträger ist im weitesten Sinne zu verstehen: Er umfasst jede Person, die öffentliche Aufgaben wahrnimmt. Als Beamte gelten auch Ärzte, die an einer öffentlichen Universitätsklinik oder einem staatlichen Krankenhaus beschäftigt sind.

Es ist auch untersagt, sich über Dritte an einem solchen Verhalten zu beteiligen und/oder Dritte bei solchen Aktivitäten zu unterstützen.

Den Mitarbeitern ist es strengstens untersagt, Dritten ungerechtfertigte Vorteile zu gewähren, mit der Absicht, einen Entscheidungsträger oder seine Pflichten zu beeinflussen. Es ist nicht notwendig, dass der Regierungsbeamte oder private Entscheidungsträger persönlich von dem ungerechtfertigten Vorteil profitiert.

Jeder Anschein einer unzulässigen Einflussnahme auf die Objektivität und Rationalität der Entscheidungsträger und ihrer Entscheidungen ist zu vermeiden.

In bestimmten Gerichtsbarkeiten wird der Straftatbestand der Korruption nur dann anerkannt, wenn ein Regierungsbeamter oder ein öffentlicher Beauftragter beteiligt ist. Andererseits erkennen Länder wie die Schweiz das Verbrechen der Korruption auch dann an, wenn sie zwischen Privatpersonen ohne Beteiligung eines Amtsträgers praktiziert wird. Darüber hinaus haben Länder wie das Vereinigte Königreich oder die USA Gesetze mit extraterritorialer Geltung erlassen (wie in Abschnitt 3.9 unten ausführlicher beschrieben). Dies bedeutet, dass Medartis unabhängig von der rechtlichen Definition von Korruption und Bestechung im Einsatzland eines Mitarbeiters im Vereinigten Königreich oder in den USA für Korruptions- oder Bestechungshandlungen an anderen Orten zur Rechenschaft gezogen werden kann. Folglich toleriert Medartis in seiner Geschäftskette keine Korruptions- oder Bestechungshandlungen, unabhängig davon, ob diese an Privatpersonen/Unternehmen oder Amtsträgern geleistet werden und ob diese aktiv (Korruption) oder passiv (Korruption) erfolgen.

Bei Verstößen gegen diese Richtlinie drohen den Mitarbeitern Disziplinarmaßnahmen, die von einer Verwarnung bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen. Mitarbeiter müssen sich darüber im Klaren sein, dass nicht nur das Unternehmen, das eine an Bestechung beteiligte Person beschäftigt, sondern auch der Täter und der Empfänger der Bestechung persönlich wegen Verstößen gegen Antikorruptionsgesetze strafrechtlich verfolgt werden können, was zu möglichen zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen führen kann.

Diese Regeln gelten für alle Mitarbeitenden von Medartis in der Schweiz und ihren Tochtergesellschaften. Für die jeweiligen Tochtergesellschaften und deren Mitarbeiter gelten etwaige strengere lokale Gesetze oder Vorschriften.

3.9. Extraterritoriale Gesetze

Die extraterritoriale Anwendung von Compliance-Gesetzen bezieht sich auf den Rechtsgrundsatz, bei dem die Gesetze eines Landes über seine Grenzen hinausgehen und bei Aktivitäten oder Personen durchgesetzt werden können, die ausserhalb des Staatsgebiets stattfinden. Im Zusammenhang mit Compliance-Gesetzen bedeutet dies typischerweise, dass ein Land seine Zuständigkeit für die Regulierung und Durchsetzung bestimmter rechtlicher Standards oder Vorschriften geltend macht – auch wenn die betreffenden Handlungen in einem anderen Land stattfinden.

So haben einige Länder Anti-Korruptionsgesetze mit extraterritorialer Anwendung erlassen, wie den Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“) der Vereinigten Staaten und den United Kingdom Bribery Act (UKBA), oder Kartellgesetze, wie den Sherman Antitrust Act in den Vereinigten Staaten und das Wettbewerbsrecht der Europäischen Union, die in bestimmten Fällen extraterritorial angewandt werden, um Unternehmen daran zu hindern, sich an Praktiken zu beteiligen, die den Wettbewerb weltweit schädigen, selbst wenn diese Praktiken ausserhalb des Landes auftreten, das die Gesetze durchsetzt.

Dies ermöglicht es diesen Ländern, Einzelpersonen oder Unternehmen zu verfolgen, die im Ausland an verbotenen Aktivitäten beteiligt sind, insbesondere wenn eine Verbindung zu dem betreffenden Land besteht. Unter den FCPA fallen beispielsweise Unternehmen, die mit den USA in Verbindung stehen, unter anderem solche, die Transaktionen in US-Dollar oder über ein US-Bankkonto abwickeln, oder Aktivitäten wie das Speichern von E-Mails oder Daten auf US-Servern.

Als Schweizer Unternehmen, das weltweit tätig ist und über Tochtergesellschaften und Vertriebspartner in mehreren Ländern verfügt, können verschiedene extraterritoriale Gesetze auf die weltweiten Aktivitäten von Medartis Anwendung finden.

3.10. Beschleunigungszahlungen

Bei Beschleunigungszahlungen, auch bekannt als „Schmiergeld“, handelt es sich in der Regel um kleine Geldbeträge oder andere Vorteile, die an Beamte gezahlt werden, um die Ausführung einer Routineaufgabe oder einer notwendigen Handlung, zu der sie bereits verpflichtet sind, zu beschleunigen, voranzutreiben oder sicherzustellen (z. B. Erteilung von Lizenzen oder Genehmigungen, Installation von Telefonleitungen, Abfertigung von Waren durch den Zoll).

Während Beschleunigungszahlungen in einigen Gerichtsbarkeiten legal sind, halten viele Länder und Organisationen, darunter internationale Antikorruptionsstandards wie der Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) der Vereinigten Staaten und der UK Bribery Act, sie für unethisch und illegal.

Solche Schmiergeldzahlungen sind in allen Fällen verboten. Der Mitarbeiter darf diese Art von Zahlungen weder direkt noch über Dritte leisten oder genehmigen, während er Tätigkeiten für oder im Namen von Medartis ausübt, selbst wenn diese in dem Land, in dem der Mitarbeiter tätig ist, rechtlich oder kulturell akzeptiert sind.

3.11. Kartellrecht und Wettbewerb

Fairer Wettbewerb ist für die Entwicklung und Weiterentwicklung von Technologien von grosser Bedeutung, insbesondere im Gesundheitssektor, wo Wettbewerbsfähigkeit einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung von Behandlungen, Medikamenten, medizinischen Geräten und anderen leistet.

Medartis engagiert sich für die Förderung einer ethischen Unternehmenskultur in einem fairen und transparenten Wettbewerbsumfeld. Wir verurteilen aufs schärfste Geschäftspraktiken, die den Wettbewerb schädigen oder untergraben.

Unsere Grundsätze des fairen Wettbewerbs erfordern, dass unsere Mitarbeiter:

- Preise, Kosten, Preispolitik, Rabatte, Gewinne, Arbeitsmethoden, Vertrieb, Lieferung, Lizenzgebühren, Garantien, Geschäftsbedingungen, Verkaufsbedingungen und andere sensible Informationen nicht an Wettbewerber weitergeben. Wenn ein Konkurrent solche Informationen freiwillig preisgibt, sei es bei einer Branchenverbandssitzung oder im Wartezimmer eines Arztes, beenden Sie das Gespräch sofort und machen Sie Ihren Vorgesetzten oder das Compliance-Team auf die Situation aufmerksam.
- Keine Wettbewerbsmarktinformationen mit illegalen oder unmoralischen Mitteln, durch Falschdarstellung, Bestechung, Diebstahl, Wirtschaftsspionage, Verletzung der Privatsphäre oder Nötigung sammeln.
- Keine Absprachen mit Wettbewerbern, die Preisabsprachen, die gemeinsame Nutzung des Kundenstamms, die Aufteilung des Marktes, Markt- oder Kundendaten oder andere Absprachen zur Schädigung anderer Wettbewerber beinhalten.

- Mitarbeiter, die zuvor für Wettbewerber gearbeitet haben, nicht dazu ermutigen, gegen einen Vertrag oder eine Geheimhaltungspflicht in Bezug auf nicht öffentliche zugängliche Informationen eines Wettbewerbers zu verstossen.
- Jegliches sonstiges wettbewerbswidriges Verhalten im Einklang mit den geltenden Gesetzen unterlassen.

Medartis steht auf jedem Markt und um jeden Kunden in einem fairen Wettbewerb. Absprachen mit Wettbewerbern über Kunden, Vertriebspartner oder Gebiete sind strengstens untersagt. Darüber hinaus sind geheime Absprachen oder koordinierte Handlungen mit anderen Unternehmen, ob horizontal oder vertikal, die zu einer unrechtmässigen Wettbewerbsverzerrung führen oder darauf abzielen, ausdrücklich verboten.

Horizontale Beschränkungen sind Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Unternehmen, die im selben Markt tätig sind, d.h. Vereinbarungen zwischen konkurrierenden Unternehmen, wie z.B. Preisabsprachen, Begrenzung der Produktion, Zuteilung oder Liefermengen oder die Aufteilung oder Zuweisung bestimmter Märkte oder Geschäftspartner und Kunden.

Vertikale Beschränkungen sind Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Unternehmen, die auf unterschiedlichen Marktstufen tätig sind, z.B. Vereinbarungen zwischen einem Hersteller und einem Vertriebshändler, Lieferanten, Kunden, Lizenznehmer oder Lizenzgeber, die den freien Wettbewerb der Vertragsparteien einschränken, wie z.B. Vereinbarungen über Wiederverkaufspreise.

3.12. Geldwäsche

Geldwäsche ist ein krimineller Prozess, bei dem durch illegale Aktivitäten erworbene Vermögenswerte oder Werte in scheinbar legales Kapital umgewandelt und so wieder in das Finanzsystem eingeführt werden. Dieser Prozess dient oft dazu, kriminelle Handlungen zu finanzieren und die wahre Herkunft der Gelder zu verschleiern.

Medartis lehnt Geldwäsche strikt ab und engagiert sich aktiv in deren Bekämpfung. Dies geschieht durch die Pflege gesunder Geschäftsbeziehungen mit Kunden, Lieferanten, Vertriebshändlern, Dienstleistern und Partnern, die die gleiche ethische Haltung vertreten und sich an geltende Gesetze halten. Medartis stellt sicher, dass das Kapital aller Geschäftspartner aus rechtmässigen Aktivitäten stammt.

Medartis-Mitarbeiter sind verpflichtet, verdächtiges Verhalten im Zusammenhang mit potenzieller Geldwäsche unverzüglich der Compliance-Abteilung, dem Ethikausschuss oder der Finanzabteilung zu melden. Vor der Zusammenarbeit mit Dritten mit hohem Risiko muss eine gründliche Überprüfung durchgeführt werden.

3.13. Politische Spenden

Medartis vertritt in politischen Angelegenheiten eine neutrale Position und verzichtet auf jegliche direkte oder indirekte Spenden in diesem Bereich, einschliesslich Spenden an Kandidaten, politische Parteien oder Organisationen, deren gewählte Vertreter oder Personen, die ein politisches Amt anstreben.

Da wir uns der Korruptionsrisiken bewusst sind, die mit Spenden für politische Zwecke verbunden sind, ist es den Mitarbeitern von Medartis untersagt, im Namen von Medartis oder in Verbindung mit Medartis Spenden jeglicher Art an Kampagnen, Anliegen und politische Parteien zu leisten, sei es in Form von Geldwerten, Waren oder Dienstleistungen. Darüber hinaus ist jeglicher parteipolitischer Wahlkampf auf dem Firmengelände untersagt.

Mitarbeiter, die sich parteipolitisch engagieren, müssen dies auf rein persönlicher Basis, ausserhalb ihrer Arbeitszeit und ausserhalb von Medartis-Räumlichkeiten tun, ohne jegliche Verbindung zu Medartis.

3.14. Best Practices-Kodizes

Zusätzlich zu unserer internen Compliance-Struktur und unseren Richtlinien beachtet Medartis bei seinen Aktivitäten auch die Regeln und Grundsätze der Best Practices Codes oder des Verhaltenskodex, die für die MedTech-Branche in den Ländern gelten, in denen wir tätig sind, wie beispielsweise den Swiss MedTech Code of Ethical Business Practice oder lokale/regionale Branchenkodizes wie AdvaMed in den USA, ABRAIDI- und IES-Kodizes in Brasilien, AMID in Mexiko oder JPMA-Verhaltenskodex in Japan. Wenn Sie Fragen zum Branchenkodex ihres Landes haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder das Compliance-Team von Medartis.

3.15. Vertriebspartner

Es ist Teil der Kultur von Medartis, dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiter und Geschäftspartner, wie z.B. Vertriebshändler, bei den durchgeführten Aktivitäten sowie den aufgebauten Geschäftsbeziehungen ein ethisches und transparentes Verhalten an den Tag legen.

Als Vertreter unserer Marke muss der Vertriebspartner in seinem Gebiet mit dem gleichen Mass an Geschäftsethik agieren, das vom Medartis-Team selbst erwartet wird.

Alle Vertriebspartner von Medartis verpflichten sich vertraglich dazu, bei ihren kommerziellen Interaktionen die Regeln der Compliance Richtlinie von Medartis einzuhalten. Die Nichteinhaltung der in der Compliance Commitment Term und der Compliance Richtlinie von Medartis dargelegten Bedingungen führt zur Kündigung der Vertriebsvereinbarung aus wichtigem Grund.

Im Rahmen unseres Drittpartei-Risikomanagementprogramms müssen alle Hauptvertriebshändler ein Due-Diligence-Formular ausfüllen. Dies ermöglicht Medartis, die Compliance Struktur unserer Partner zu bewerten und bestehende Risiken in unserer Geschäftsbeziehung zu identifizieren und zu mindern.

Master Distributoren, die nicht über ein akzeptables Compliance Programm verfügen und sich nicht zu den von Medartis geforderten Verbesserungen verpflichten, oder bei denen im Due-Diligence- und Hintergrundüberprüfungsprozess Warnsignale festgestellt werden, werden nicht zugelassen.

Darüber hinaus werden für unsere Vertriebspartner obligatorische Compliance Schulungen durchgeführt, damit alle Medartis Vertriebspartner auf der ganzen Welt in ihrem Gebiet nach den gleichen Compliance Standards und demselben ethischen Verhalten handeln.

Informationen zur Compliance



4. Informationen zur Compliance

4.1. Berichts- und Kontaktkanäle

Die Mitarbeiter von Medartis sind verpflichtet, alle Aktivitäten, die als unethisch, korrupt, betrügerisch, unangemessen oder als stosend gegen unsere Richtlinien angesehen werden, über einen der verschiedenen von Medartis bereitgestellten Kommunikationskanäle, einschliesslich anonymer Meldemöglichkeiten, zu melden. Das Meldeverfahren ist so konzipiert, dass ein gleichberechtigter und hierarchiefreier Zugang für alle gewährleistet ist.

Beschwerden, Bedenken und Meldungen können auf folgende Weise eingereicht werden:

- Per E-Mail an die jeweiligen lokalen Ethik-/Compliance-Komitees:

Vereinigte Staaten – compliance.us@medartis.com

Brasilien – compliance.br@medartis.com

Mexiko – compliance.mx@medartis.com

Japan – Ethics.JP@medartis.com

Australien – Ethics.AU@medartis.com

- Per E-Mail an ethics@medartis.com, einem direkten Kommunikationskanal mit den Mitgliedern des Global Ethics Committee, für Länder ohne lokale Compliance-Komitees oder wenn die Beschwerde ein Mitglied des lokalen Compliance-Komitees betrifft.
- Einreichung einer Beschwerde über das elektronische Formular „Compliance Whistleblower Channel“ auf der offiziellen Website des Unternehmens, die auch für die Öffentlichkeit zugänglich ist: <https://www.medartis.com/en-us/compliance/>
- Durch die direkte Berichterstattung an den Global Compliance Officer oder ein Mitglied des globalen Ethikausschusses oder lokaler Compliance-/Ethikausschüsse.

Eine frühzeitige Meldung, sobald ein Vorfall bekannt worden ist, wird empfohlen. Damit können Probleme rechtzeitig bewertet und geeignete Massnahmen zeitnah ergriffen werden.

Nach Eingang einer Beschwerde führt das zuständige Compliance-Komitee von Medartis eine sofortige Prüfung der Vorwürfe durch und ergreift gegebenenfalls Massnahmen.

Es wird empfohlen, bei Beschwerden klare und vollständige Informationen bereitzustellen, um sicherzustellen, dass das Untersuchungsverfahren eingeleitet werden kann. Insbesondere dann, wenn die Meldung anonym erfolgt und eine weitere Untersuchung nicht möglich ist. Zu diesen Informationen sollten (i) die beteiligten Parteien, (ii) eine detaillierte Beschreibung des beobachteten unangemessenen Verhaltens und (iii) sofern verfügbar, Dokumente und/oder Beweise gehören, die bei der Untersuchung des Falles hilfreich sein könnten.

4.2. Vertraulichkeit und Vermeidung von Vergeltungsmassnahmen

Medartis verpflichtet sich, eine Arbeitsumgebung zu schaffen und zu erhalten, die den Schutz und den Verzicht auf Vergeltungsmassnahmen sicherstellt. Dieser Schutz bleibt auch dann bestehen, wenn sich eine gutgläubige Beschwerde als unbegründet erweist.

Eine Vergeltungsmassnahme kann vorliegen, wenn gegen einen Mitarbeiter wegen der Ausübung einer geschützten Tätigkeit nachteilige Massnahmen ergriffen werden. Dazu können negative Folgen für den Arbeitsplatz gehören, wie z.B. Kündigung, Degradierung, Gehaltskürzung, Verweis, negative Leistungsbeurteilung oder Versetzung in eine weniger begehrte Position. Vergeltungsmassnahmen können auch Drohungen, verbale oder körperliche Beschimpfungen und andere nachteilige Verhaltensweisen umfassen.

Vergeltungsmassnahmen sollten sofort gemeldet werden und werden umgehend untersucht und behandelt.

Alle an die Compliance-Kanäle übermittelten Meldungen sowie alle Aufzeichnungen im Zusammenhang mit Untersuchungen gelten als vertraulich und werden in einer sicheren, zugangsbeschränkten elektronischen Datei aufbewahrt, die vom Compliance-Team verwaltet wird.

Die Identität von Whistleblowern und Zeugen bleibt geschützt und wird nur den Mitgliedern des Compliance-Ausschusses und - bei strikter Notwendigkeit - den für die Untersuchung erforderlichen Fachleuten (wie der Rechts-/Compliance-Abteilung oder externen Anwälten) oder Entscheidungsgremien wie dem EMB oder dem Verwaltungsrat bekannt gegeben. Ist eine Offenlegung erforderlich, um Abhilfemassnahmen zu ergreifen, so erfolgt diese nur mit ausdrücklicher Zustimmung der meldenden Person und unter Anwendung angemessener Schutzmassnahmen.

4.3. Ethik-/Compliance-Ausschüsse

Der Global Ethics Ausschuss von Medartis ist das übergeordnete Gremium für Compliance- und Ethik-Angelegenheiten im Unternehmen. Er ist für die Entgegennahme und Bewertung von Beschwerden sowie für die Entscheidung über Untersuchungsverfahren und allgemeine Disziplinar-/Korrekturmassnahmen verantwortlich. Der Ausschuss genehmigt ausserdem Überarbeitungen und Veröffentlichungen von Richtlinien und allgemeinen internen Regeln und erstattet dem Finanz- und Prüfungsausschuss des Vorstands Bericht.

Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit der Ausschussmitglieder getroffen und bestehen derzeit aus drei Mitgliedern:

- i. Vorsitz: Global Compliance Manager
- ii. Mitglied und stellvertretender Vorsitzender: Chief Human Resources Officer
- iii. Mitglied: General Counsel

Einige Tochtergesellschaften von Medartis, wie Australien, Brasilien, die Vereinigten Staaten, Mexiko und Japan, verfügen auch über eigene lokale Compliance-/Ethikausschüsse.

Diese lokalen Ausschüsse setzen sich in der Regel aus einem Vertreter der Personalabteilung, einem Mitglied der lokalen Compliance-Abteilung, dem globalen Compliance-Beauftragten und dem lokalen Geschäftsführer zusammen, was den „Tone at the Top“ widerspiegelt, und werden von der lokalen Geschäftsleitung unterstützt und wirksam unterstützt.

Weitere Informationen zur Zusammensetzung der lokalen Komitees finden Sie in den Informationen für jedes Land im Abschnitt „Compliance“ auf unserer Website.

4.4. Untersuchungsverfahren

Das Untersuchungsverfahren ist der von der Ethikkommission angewandte Prozess zur Überprüfung der in einer Beschwerde gemeldeten Fakten und kann Folgendes umfassen:

- Sammlung und Analyse von Dokumenten und Formularen.
- Audits in E-Mail, Teams und anderen Kommunikationstools des Unternehmens.
- Befragungen des Beschwerdeführers, Zeugen, der beschuldigten Person.
- Überprüfung der Aufzeichnungen von Überwachungskameras.
- Weitere Ermittlungsmassnahmen, die zur Aufklärung des Falles erforderlich sind.

Das Untersuchungsverfahren wird nach Eingang der Beschwerde über einen der Meldekanäle eingeleitet, indem die Mitglieder der zuständigen Ethikkommission die Relevanz der Beschwerde bewerten (z. B. Vorhandensein ausreichender Informationen für die Einleitung der Untersuchung) und festlegen geeignete weitere Schritte für die Untersuchungen.

Andere Personen werden nur einbezogen, wenn und soweit dies für die Lösung des Falles unbedingt erforderlich ist, z.B. die Personalabteilung für Mitarbeiterinformationen, die IT für den Zugriff auf Computer, Zeugen des Sachverhalts und andere unter Einhaltung des strikten „Need-to-know“-Prinzips. Solche anderen Personen, die zur Mitarbeit an einer Untersuchung herangezogen werden, sei es fachlich oder als Zeugen, müssen Stillschweigen über die Tatsachen wahren, von denen sie im Rahmen des Ermittlungsverfahrens Kenntnis erlangen.

Auf der Grundlage der in der Untersuchung gefundenen Beweise wird die Ethikkommission über die anzuwendenden Massnahmen beraten. Bei allen Entscheidungen des Ausschusses werden sowohl Korrekturmassnahmen als auch Präventivmassnahmen erörtert, um somit das Risiko des Auftretens neuer ähnlicher Fälle zu verringern.

Medartis setzt auf die Zusammenarbeit seiner gesamten Mitarbeiter bei der Bekämpfung von rechtswidrigem, korruptem, unethischem, unmoralischem oder unangemessenem Verhalten und ermutigt alle, verdächtige Praktiken über unsere Compliance-Kanäle zu melden und bei Ermittlungsverfahren auf der Suche nach der Wahrheit mitzuwirken.

4.5. Korrektur- und Präventivmassnahmen

Verstösse gegen diese Richtlinie für Corporate Compliance, den Verhaltenskodex und andere Medartis-Richtlinien unterliegen internen Disziplinar- und Präventivmassnahmen.

Abhilfemassnahmen werden von Fall zu Fall festgelegt und schrittweise entsprechend der Schwere des Falles, seinen Folgen sowie den durch das Verhalten verursachten Auswirkungen festgelegt.

Einige Beispiele sind Disziplinarmaßnahmen, die formelle Verwarnungen (mündlich oder schriftlich), Suspendierung oder sogar Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei Vertriebshändlern und Dienstleistern können Verstösse zu Vertragsverletzungen führen, die Vertragsstrafen und Geldbussen oder sogar die Kündigung des Vertrags nach sich ziehen.

Stellt das festgestellte Verhalten ebenfalls eine Straftat dar, so kann es auch bei den zuständigen Behörden angezeigt werden und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Die Ethikkommission wird auch vorbeugende Massnahmen vorschlagen, wie Schulungen und Sensibilisierung, Verbesserung und Anpassung von Richtlinien, Änderungen der Meldelinie und andere Massnahmen, um das Risiko neuer Vorkommnisse zu vermeiden oder zu minimieren.

4.6. Verfügbarkeit

Alle Compliance Richtlinien von Medartis – und ihre jeweiligen übersetzten Versionen – sind auf der Website des Unternehmens verfügbar.

Wenn Sie eine Richtlinie nicht finden können oder Zugriffsschwierigkeiten haben, wenden Sie sich bitte an einen Mitarbeiter der Compliance-Abteilung.

4.7. Schulungen

Die Bereitstellung regelmässiger obligatorischer Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter ist von entscheidender Bedeutung, damit die Mitarbeiter das Bewusstsein für ihre Rechte und Pflichten schärfen und die Konzepte von Ethik und Integrität verbreiten, um die interne Kultur guter Praktiken bei Medartis zu stärken.

Die Compliance-Abteilung wird entsprechende Schulungen und allgemeine Informationen zu den Themen Ethik, Compliance und Policy Awareness einrichten und durchführen sowie bei Bedarf die Bereiche und Inhalte der Schulungen koordinieren und festlegen.

Spezifische Compliance-Schulungen werden auch von Geschäftspartnern wie Händlern und Vertretern durchgeführt und sind Teil ihrer vertraglichen Verpflichtungen.

4.8. Anwendbarkeit der Compliance-Richtlinie

Unsere Corporate Compliance Policy wird von unserem Board of Directors und dem Executive Management Board unterstützt und gilt für alle Mitarbeiter weltweit sowie für Geschäftspartner und Vertriebshändler.

Die in dieser Richtlinie dargelegten Richtlinien sind nicht verhandelbar und bilden einen integralen Bestandteil Ihres Arbeitsvertrags. Verstösse gegen diese Richtlinie können zu Disziplinar massnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Die in dieser Richtlinie festgelegten Verhaltensregeln stellen einen Mindeststandard dar, den es zu befolgen gilt. Für diese Interaktionen können andere, strengere lokale Gesetze und Vorschriften gelten, die stets beachtet werden müssen.

Wenn Sie Zweifel an der in Ihrem Land geltenden Regelung haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder die Rechts- und Compliance-Abteilung.

4.9. Abschliessende Vorgaben

Zu diesem Zweck ist die Unterstützung unserer Mitarbeiter unabdingbar, die gemeinsam mit uns die ersten Projekte unter dem Gesichtspunkt der Compliance planen und stets Situationen vermeiden, die Risiken oder Interessenkonflikte darstellen oder gegen diese Compliance Richtlinie und andere damit verbundene Richtlinien verstossen könnten.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein bestimmtes Verhalten zulässig ist oder nicht, gilt folgender Grundsatz:

Wenn Sie Zweifel haben, WENDEN SIE SICH AN UNS.

Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder das Medartis Legal and Compliance-Team. Wir sind hier, um Ihnen zu helfen und gemeinsam eine Compliance Kultur aufzubauen.

GEMEINSAM COMPLIANCE AUFBAUEN

Als Spieler einer Mannschaft repräsentiert die Tat eines Einzelnen alles. Ein Mitarbeiter vertritt das Unternehmen in all seinen Handlungen. Daher muss das Unternehmen im Umgang mit seinem Team, seinen Kollegen, Kunden, Vertriebspartnern und bei der Durchführung seiner Aktivitäten stets ein ethisches Verhalten an den Tag legen.



4.10. Stichtag

Diese Richtlinie für Corporate Compliance wurde vom Vorstand genehmigt und tritt am 1. August 2024 in Kraft und ersetzt alle früheren Versionen vollständig.

HERSTELLERWERK UND HAUPTSITZ

Medartis AG | Hochbergerstrasse 60E | 4057 Basel / Schweiz

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