

medartis®

PRECISION IN FIXATION

# Corporate Compliance



## **Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

«Precision in fixation» – das ist unser Credo und unser Leitgedanke. Medartis legt grössten Wert auf hohe Standards in jeder Hinsicht. Unser wertvollstes Gut ist ein ausgezeichneter Ruf dank bester Qualität in Produkten und Dienstleistungen und dank guten Beziehungen zu allen Anspruchsgruppen; diese Beziehungen beruhen auf legalem und integrem Geschäftsgebaren. Damit schaffen und bewahren wir das Vertrauen, das wir für eine nachhaltig erfolgreiche Tätigkeit benötigen.

«Wir betrachten uns als einen Teil der Gesellschaft, achten Menschenrechte und gehen sorgfältig mit natürlichen Ressourcen und der Umwelt um.»

Wir betrachten uns als einen Teil der Gesellschaft, achten Menschenrechte und gehen sorgfältig mit natürlichen Ressourcen und mit der Umwelt um.

Dieser Verhaltenskodex richtet sich zum einen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Medartis weltweit. Alle sind ohne Ausnahme im Rahmen ihrer Treuepflicht gegenüber dem Unternehmen verpflichtet, diesen Kodex einzuhalten. Zum andern bildet dieser Verhaltenskodex eine transparente Orientierung für die Allgemeinheit und eine verpflichtende Richtschnur für alle unsere Geschäftspartner.

Der Code of Conduct enthält allgemeine rechtliche und ethische Grundsätze. Er bildet den Mindeststandard des erwarteten Verhaltens und wird in einzelnen Fragen durch spezielle interne Weisungen präzisiert. Alle Mitarbeitenden haben selbstverständlich die Gesetze einzuhalten. Wenn die lokalen Gesetzgebungen über das im Verhaltenskodex Umschriebene hinausgehen, so sind diese strengeren Vorgaben zu beachten.

Wir möchten Sie mit diesem Dokument sensibilisieren für diese wichtigen Aspekte Ihrer alltäglichen Arbeit und Sie daran erinnern, dass Sie eine Mitverantwortung tragen für den guten Ruf unseres Unternehmens sowie bei der Vermeidung von Rechts- und von Ruftrisiken. Die Einhaltung von Regeln bildet eine Voraussetzung eines nachhaltigen Erfolges von Medartis. Illegales und unethisches Verhalten kann der Medartis-Gruppe hohen finanziellen Schaden zufügen. Indem Sie sich korrekt verhalten, tragen Sie Sorge zum Unternehmenswert und zum Eigentum von Medartis und helfen so mit, den guten Ruf des Unternehmens zu bewahren.

Dieser Code of Conduct (Verhaltenskodex) bildet einen integrierenden Bestandteil Ihres Arbeitsvertrages. Bei Fragen und Unklarheiten wenden Sie sich jederzeit an Ihre Vorgesetzten.



Marco Gadola  
Präsident des Verwaltungsrats



Christoph Brönnimann  
CEO

# Inhaltsverzeichnis

1	<b>Code of Conduct (Verhaltenskodex)</b>
1	Gesetzestreue und Integrität
2	Loyalität und Transparenz
2	Bestechung, Geschenke und Zuwendungen an Dritte
4	Absprachen
4	Umgang mit Mitarbeitenden
4	Verantwortung
5	Meldungen
5	Änderungen & Freigabe
5	Inkrafttreten
6	<b>Weisung Korruptionsprävention</b>
6	1. Einleitung und Geltungsbereich
8	2. Eine Übersicht über Schweizer Recht
9	3. Regelungen im Einzelnen
9	3.1 Geschäftsreisen
9	3.2 Aktive Amtsträgerbestechung
10	a) Aktive Privatbestechung
11	b) Passive Bestechung/Annahme von Geschenken
11	c) Schmiergeldzahlungen (Facilitation Payments)
12	4. Spenden (Vergaben) und Sponsoring
12	a) Übrige Spenden (Vergabungen)
12	b) Sponsoring
13	5. Ansprechpersonen
13	6. Änderungen & Freigabe
13	7. Inkrafttreten
14	<b>Weisung Kartellrechts-Compliance</b>
14	1. Ziel und Geltungsbereich
14	2. Grundsätze
15	3. Schweizerisches Wettbewerbsrecht
15	4. Europäisches Wettbewerbsrecht
16	5. Rechtsfolgen bei Wettbewerbsverstößen
16	6. Selbstverantwortung von Angestellten, Forschungspartnern und Tochtergesellschaften
17	7. Wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen
17	7.1 Übersicht

17	7.2	Horizontale Vereinbarungen
18	7.3	Vertikale Vereinbarungen
18	7.4	Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung
18	8.	Rechtsfolgen bei Wettbewerbsverstößen
19	9.	Änderungen & Freigabe
19	10.	Inkrafttreten



# Code of Conduct (Verhaltenskodex)

## Gesetzestreue und Integrität

1. Wir halten uns jederzeit an die geltenden Gesetze in der Schweiz und in den anderen Ländern, in denen wir tätig sind. Wir unternehmen im Ausland keine aktiven Schritte, um die allenfalls strengere schweizerische Gesetzgebung zu unterlaufen.

«Wir halten uns jederzeit an die geltenden Gesetze in der Schweiz und in den anderen Ländern, in denen wir tätig sind.»

2. Wir handeln integer, indem wir sagen, was wir tun und tun, was wir sagen. Damit wollen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Ein anständiger, fairer und jederzeit respektvoller Umgang mit Mitarbeitenden, Shareholders, mit Patienten, mit kommerziellen Partnern, mit den Behörden und mit der Öffentlichkeit ist uns sehr wichtig.
3. Wir wollen und müssen organisatorisch alles Notwendige vorkehren, damit Medartis oder ihre Mitarbeitenden nicht in Verfahren verwickelt werden, weil im Rahmen der Arbeit für Medartis pflichtwidrig gehandelt und Delikte begangen wurden. Weisungen müssen von allen Mitarbeitenden eingehalten werden.
4. Geschäftsunterlagen in jeglicher Form sowie Belege sind sorgfältig, geordnet und vor schädlichen Einwirkungen geschützt aufzubewahren.
5. Wir stellen sicher, dass in unserer Lieferkette oder in anderen Bereichen unseres Geschäftes keine Form von Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Menschenhandel involviert ist. Wir überprüfen bei Verdacht die Situation und beenden bei entsprechenden Vorfällen sofort die Zusammenarbeit.

## **Loyalität und Transparenz**

6. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, vertrauliche Informationen über Medartis, über Geschäftspartner, Shareholders und über Kunden nicht an Dritte weiterzugeben und das Geschäftsgeheimnis zu wahren. Die Geheimhaltungspflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zeitlich unbegrenzt weiter.
7. Interessenkonflikte sind zu vermeiden. Wenn ein Mitarbeitender in die Situation kommt, dass seine persönlichen Interessen oder diejenigen von ihm nahestehenden Personen oder Organisationen mit den Interessen von Medartis in Konflikt geraten, so muss er dies unverzüglich seinem Vorgesetzten offenlegen. Der Vorgesetzte ist verantwortlich dafür, dass der Interessenkonflikt fair gelöst wird, sich aber nicht zum Nachteil von Medartis auswirkt.
8. Die Übernahme einer Organfunktion wie Vorstandsmitglied in einer Stiftung, Verwaltungsrat bei einem Wirtschaftsunternehmen, einem Verband oder einer anderen vergleichbaren Organisation bedarf der vorherigen Genehmigung durch den Verwaltungsrat. Bei allen andern Mandaten ist von den Mitarbeitenden dem Haftungs- und Reputationsrisiko Rechnung zu tragen, das für Medartis entstehen könnte.
9. Die Annahme von Geschenken sowie von Einladungen von Kunden, Geschäftspartnern oder Dritten ist gestattet, sofern sie sich im üblichen Rahmen bewegen. Darüber hinausgehende Geschenke und Zuwendungen sowie Einladungen müssen dem Vorgesetzten umgehend gemeldet werden. Sie dürfen nie angenommen und müssen unverzüglich zurückgewiesen werden, wenn dadurch der Mitarbeitende in konkreten Entscheidungen beeinflusst oder zu einem bestimmten Verhalten bewegt werden könnte oder wenn bei Dritten ein derartiger Anschein entstehen könnte.

## **Bestechung, Geschenke und Zuwendungen an Dritte**

10. Es dürfen nie direkt oder indirekt Geschenke oder andere Vorteile an öffentliche und private Funktions- und Entscheidungsträger angeboten, versprochen oder gewährt werden mit dem Zweck, dadurch einen rechtswidrigen Vorteil oder eine



pflichtwidrige Handlung zu erlangen. Der Begriff des Amtsträgers<sup>1</sup> ist weit zu verstehen: Jede Person fällt darunter, die öffentliche Aufgaben wahrnimmt. Es ist ebenfalls untersagt, über Mittelspersonen solche Verhaltensweisen vornehmen zu lassen und/oder Dritte dabei zu unterstützen. Jeder Anschein von unzulässiger Einflussnahme auf die Objektivität und Sachlichkeit von Entscheidungsträgern und ihren Beschlüssen muss unbedingt vermieden werden.

11. Gegenüber Personen, die als Amtsträger zu betrachten sind, dürfen zudem keine nicht gebührenden Zuwendungen geleistet werden, selbst wenn diese Zuwendungen nicht mit einer bestimmten Amtshandlung oder einem konkreten Entscheid zusammenhängen.
12. Ebenso ist allen Mitarbeitenden untersagt, einem Dritten einen nicht gebührenden Vorteil zu gewähren, um einen Amtsträger im Hinblick auf die Amtsführung zu beeinflussen oder um auf einen Entscheidungsträger einzuwirken. Es ist nicht erforderlich, dass der Amtsträger oder der private Entscheidungsträger selber einen Nutzen aus dem nicht gebührenden Vorteil zieht.
13. Es ist verboten, Geschenke oder Zuwendungen als angebliches Entgelt für nicht erbrachte tatsächliche Leistungen zu deklarieren. Entsprechende Angaben auf Belegen müssen immer und ausnahmslos den Tatsachen entsprechen. Es dürfen nur wahrheitsgetreue Buchungen vorgenommen werden, die den tatsächlichen Vorgang widerspiegeln. Sämtliche Ausgaben sind grundsätzlich zu dokumentieren und zu begründen. Bargeldgeschenke sind in jedem Fall untersagt.
14. Zahlungen oder Zuwendungen an Politiker, politische Parteien, Verbände oder andere Organisationen dürfen nur im gesetzlich zulässigen Rahmen und zudem nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Geschäftsleitung erfolgen. Sie müssen ausnahmslos ordnungsgemäss ausgewiesen und belegt werden. Es dürfen in diesem Zusammenhang keine Zahlungen an Briefkastenfirmen in Offshore-Jurisdiktionen oder an entsprechende Offshore-Bankbeziehungen vorgenommen werden.

<sup>1</sup> Als Amtsträger gilt eine Person, die in einem Staat oder einem sonstigen Gemeinwesen durch Ernennung oder Wahl, befristet oder unbefristet, bezahlt oder unbezahlt und unabhängig von ihrem Dienstrang oder Titel ein Amt im Bereich der Gesetzgebung, der Regierung, der Verwaltung oder der Justiz innehat. Als Amtsträger wird auch jede andere Person bezeichnet, die eine öffentliche Aufgabe, auch für eine Behörde oder ein öffentliches Unternehmen, wahrnimmt oder eine öffentliche Dienstleistung erbringt. Amtsträger sind demnach Personen, die ein öffentliches Amt ausüben, Personen, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages staatliche Aufgaben in der Verwaltung oder Justiz wahrnehmen und auch Personen, die im Auftrag des Staates tätig sind.

## **Absprachen**

15. Wettbewerbsrechtlich problematische Situationen sind zu vermeiden. Vereinbarungen oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen mit anderen Unternehmen, die eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken, sind ausdrücklich verboten.

## **Umgang mit Mitarbeitenden**

16. Zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden ist auf die Sicherheit am Arbeitsplatz und auf angemessene, den konkreten Tätigkeiten entsprechende Arbeitsbedingungen zu achten.
17. Medartis duldet keine Diskriminierung Einzelner oder von Gruppen, namentlich wegen des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religion oder der Nationalität.
18. Alle Mitarbeitenden von Medartis haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Die Zusammenarbeit findet auf allen Hierarchiestufen auf der Grundlage des Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung statt. Übergriffe und Belästigungen werden nicht geduldet.

## **Verantwortung**

19. Es gehört zu den persönlichen Pflichten jedes Mitarbeitenden, sich an alle Vorgaben zu halten.
20. Insbesondere aber sind die Vorgesetzten dafür verantwortlich, dass der Verhaltenskodex von Medartis gelebt und durchgesetzt wird. Sie stellen sicher, dass die gesetzlichen Bestimmungen, die internen Weisungen sowie die Grundsätze des Kodex allen Mitarbeitenden bekannt sind und eingehalten werden.
21. Die Führungskräfte sind Vorbilder und Anlaufstelle bei Fragen. Die Geschäftsleitung in den Tochtergesellschaften ist zuständig für eine stabile Organisationsstruktur, die gewährleistet, dass die Mitarbeitenden diesen Code of Conduct

kennen und umsetzen. Sie muss weiter sicherstellen, dass eine allfällige strengere lokale Gesetzgebung befolgt wird.

### **Meldungen**

22. Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, die von ihnen beobachteten Verstösse gegen die Regeln zu thematisieren und dem Vorgesetzten zu melden.
23. Falls ein Mitarbeitender Gründe hat, Verstösse nicht seinem Vorgesetzten zu melden oder wenn die Hinweise nicht beachtet werden, so steht eine Hotline zur Verfügung, die Meldungen bearbeitet: [ethics@medartis.com](mailto:ethics@medartis.com).
24. Wer in guten Treuen Vorfälle meldet, hat keine Repressalien zu befürchten.

### **Änderungen & Freigabe**

25. Der Code of Conduct (Verhaltenskodex) und sämtliche Begleitdokumente werden regelmässig auf ihre Aktualität überprüft und sofern notwendig angepasst.
26. Der Code of Conduct (Verhaltenskodex) und sämtliche Begleitdokumente werden vom Verwaltungsrat freigegeben.

### **Inkrafttreten**

27. Der Code of Conduct (Verhaltenskodex) tritt per 01.07.2017 in Kraft und ersetzt die Version vom 1. Januar 2011.

# Weisung Korruptionsprävention

## 1. Einleitung und Geltungsbereich

Diese Weisung richtet sich an alle Mitarbeitenden von Medartis in der Schweiz und im Ausland. Sie hat das Ziel, die Risiken zu minimieren und zu eliminieren, dass Medartis bzw. ihre Mitarbeitenden sich der Korruption schuldig machen. Korruption ist nie im Interesse von Medartis.

Für die ausländischen Tochtergesellschaften bildet diese Weisung verbindliche Mindest-Richtlinie zum Umgang mit Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern, Amtspersonen und weiteren Dritten. Wenn die lokale Gesetzgebung strenger ist, ist letztere zwingend massgebend.

Auf dem Gebiet der Korruptionsbekämpfung können ausländische Gesetze extraterritoriale Wirkung entfalten (beispielsweise UK Bribery Act und US Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), weshalb bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten besondere, erhöhte Zurückhaltung und Vorsicht angebracht ist. Denn die ausländischen Behörden beanspruchen unter Umständen eine Zuständigkeit auch für Handlungen ausserhalb ihrer jeweiligen Landesgrenzen.

«Es dürfen nie direkt oder indirekt Geschenke oder andere Vorteile an öffentliche und private Funktions- und Entscheidungsträger angeboten, versprochen oder gewährt werden mit dem Zweck, dadurch einen rechtswidrigen Vorteil oder eine pflichtwidrige Handlung zu erlangen.»

Der Medartis Code of Conduct sagt dazu:

1. Es dürfen nie direkt oder indirekt Geschenke oder andere Vorteile an öffentliche und private Funktions- und Entscheidungsträger angeboten, versprochen oder

gewährt werden mit dem Zweck, dadurch einen rechtswidrigen Vorteil oder eine pflichtwidrige Handlung zu erlangen. Der Begriff des Amtsträgers<sup>1</sup> ist weit zu verstehen: Jede Person fällt darunter, die öffentliche Aufgaben wahrnimmt. Es ist ebenfalls untersagt, über Mittelspersonen solche Verhaltensweisen vornehmen zu lassen und/oder Dritte dabei zu unterstützen. Jeder Anschein von unzulässiger Einflussnahme auf die Objektivität und Sachlichkeit von Entscheidungsträgern und ihren Beschlüssen muss unbedingt vermieden werden.

2. Gegenüber Personen, die als Amtsträger zu betrachten sind, dürfen zudem keine nicht gebührenden Zuwendungen geleistet werden, selbst wenn diese Zuwendungen nicht mit einer bestimmten Amtshandlung oder einem konkreten Entscheid zusammenhängen.
3. Ebenso ist allen Mitarbeitenden untersagt, einem Dritten einen nicht gebührenden Vorteil zu gewähren, um einen Amtsträger im Hinblick auf die Amtsführung zu beeinflussen oder um auf einen Entscheidungsträger einzuwirken. Es ist nicht erforderlich, dass der Amtsträger oder der private Entscheidungsträger selber einen Nutzen aus dem nicht gebührenden Vorteil zieht.
4. Es ist strengstens verboten, Geschenke oder Zuwendungen als angebliches Entgelt für nicht erbrachte tatsächliche Leistungen zu deklarieren. Entsprechende Angaben auf Belegen müssen immer und ausnahmslos den Tatsachen entsprechen. Es dürfen nur wahrheitsgetreue Buchungen vorgenommen werden, die den tatsächlichen Vorgang widerspiegeln. Sämtliche Ausgaben sind grundsätzlich zu dokumentieren und zu begründen. Bargeldgeschenke sind in jedem Fall untersagt.
5. Zahlungen oder Zuwendungen an Politiker, politische Parteien, Verbände oder andere Organisationen dürfen nur im gesetzlich zulässigen Rahmen und zudem nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Geschäftsleitung erfolgen. Sie müssen ausnahmslos ordnungsgemäss ausgewiesen und belegt werden. Es dürfen in diesem Zusammenhang keine Zahlungen an Briefkastenfirmen in Offshore-Jurisdiktionen oder an entsprechende Offshore-Bankbeziehungen vorgenommen werden.

<sup>1</sup> Als Amtsträger gilt eine Person, die in einem Staat oder einem sonstigen Gemeinwesen durch Ernennung oder Wahl, befristet oder unbefristet, bezahlt oder unbezahlt und unabhängig von ihrem Dienstrang oder Titel ein Amt im Bereich der Gesetzgebung, der Regierung, der Verwaltung oder der Justiz innehat. Als Amtsträger wird auch jede andere Person bezeichnet, die eine öffentliche Aufgabe, auch für eine Behörde oder ein öffentliches Unternehmen, wahrnimmt oder eine öffentliche Dienstleistung erbringt. Amtsträger sind demnach Personen, die ein öffentliches Amt ausüben, Personen, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages staatliche Aufgaben in der Verwaltung oder Justiz wahrnehmen und auch Personen, die im Auftrag des Staates tätig sind.

6. Die Annahme von Geschenken sowie von Einladungen von Kunden, Geschäftspartnern oder Dritten ist gestattet, sofern sie sich im üblichen Rahmen bewegen. Darüber hinausgehende Geschenke und Zuwendungen sowie Einladungen müssen dem Vorgesetzten umgehend gemeldet werden. Sie dürfen nie angenommen und müssen zurückgewiesen werden, wenn dadurch der Mitarbeitende in konkreten Entscheidungen beeinflusst oder zu einem bestimmten Verhalten bewegt werden könnte oder wenn bei Dritten ein derartiger Anschein entstehen könnte.

## **2. Eine Übersicht über Schweizer Recht**

Gemäss dem Schweizerischen Strafgesetzbuch (StGB) ist die Bestechung schweizerischer und fremder (ausländischer) Amtsträger ein Verbrechen und wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe geahndet. Zudem kann sich neben dem Bestechenden auch das Unternehmen strafbar machen, für welches der Bestechende arbeitet. Als fremde Amtsträger gelten institutionelle Beamte und funktionale Beamte, das heisst Personen, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen.

Ebenso macht sich strafbar, wer einem Dritten nicht gebührende Vorteile zukommen lässt, um einen Amtsträger dadurch zu beeinflussen.

Die Privatbestechung ist ebenfalls im Strafgesetzbuch geregelt. Danach wird die aktive (Bestechung) und passive (Bestechlichkeit) Privatbestechung mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe geahndet. Zudem kann sich neben dem Bestechenden bzw. Bestochenen auch das Unternehmen strafbar machen, für welches dieser arbeitet. Wer z. B. als Arbeitnehmer für eine pflichtwidrige oder eine im Ermessen stehende Handlung oder Unterlassung für sich oder einen Dritten einen nicht gebührenden Vorteil fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, der wird bestraft.

Medartis verbietet ihren Mitarbeitenden ausdrücklich jegliche Form von Bestechung, unabhängig vom Wert oder der Form (Bargeld, Naturalien etc.). Verstösse gegen diese Weisung führen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen – von Verwarnung bis zur Kündigung.

Rechtsverletzungen können zudem zivilrechtliche sowie strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Konkret gelten für alle Mitarbeitenden der Medartis in der Schweiz und der Tochtergesellschaften zusätzlich die nachfolgenden Regelungen. Für die Tochtergesellschaften gehen allfällige strengere lokale Regeln vor.

### **3. Regelungen im Einzelnen**

#### **3.1 Geschäftsreisen**

Über Anlass, Grund sowie Verlauf von Geschäftsreisen und von Einladungen ist jeweils zuhanden des Vorgesetzten ein Bericht zu verfassen. Ausgaben sind zu dokumentieren, solche für Dritte zu begründen und ebenfalls zu belegen. Dieses Vorgehen erlaubt nicht nur Transparenz und Kontrolle der Aktivitäten der Mitarbeitenden, sondern auch eine effiziente und dokumentierte Durchführung.

#### **3.2 Aktive Amtsträgerbestechung**

Einem Amtsträger und ihm nahestehenden Dritten dürfen grundsätzlich keine nicht gebührenden Vorteile wie Geschenke oder Einladungen angeboten, versprochen oder gewährt werden. Dies gilt auch dann, wenn die Gabe nicht im Hinblick auf eine konkrete Amtshandlung, sondern nur zur Klimapflege erfolgt. Der Begriff des Amtsträgers ist weit gefasst und kann Personen umfassen, mit denen Medartis bei Forschung und Entwicklung zusammenarbeitet.

Der Repräsentationsaufwand in Zusammenhang mit wissenschaftlichen Kongressen oder Promotionsveranstaltungen von Medartis-Produkten muss daher angemessen und vertretbar sein. In jedem Fall muss er in Bezug auf den Hauptzweck einer Veranstaltung von untergeordneter, sozial üblicher und geringer Bedeutung sein. Aus redlichen Motiven eingesetzte verkaufsfördernde Ausgaben sind nur in diesem Umfang gestattet.

Einem Amtsträger erstattete Reisekosten müssen einem klar definierten und erlaubten Geschäftszweck entsprechen (z. B. Schulungen oder Besichtigung des Unternehmens) und in der Höhe wahr und angemessen sein. Sie müssen immer dokumentiert werden. Es ist unzulässig, bei Einladungen die Reisekosten für (Ehe-)Partner oder Familienangehörige zu übernehmen: Diese Auslagen dürfen grundsätzlich nie vergütet werden.

Alle Einladungen an Amtsträger sind dem CFO zu melden. Dieser informiert die Geschäftsleitung alljährlich über an Amtsträger erfolgte Einladungen. Geschenke müssen grundsätzlich transparent, das heisst öffentlich übergeben werden.

### **a) Aktive Privatbestechung**

Den Arbeitnehmenden, Gesellschaftern, Beauftragten oder anderen Hilfspersonen eines privaten Unternehmens dürfen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit keine nicht gebührenden Vorteile zu deren Gunsten angeboten, versprochen oder gewährt werden. Dasselbe gilt auch, wenn der nicht gebührende Vorteil für einen Dritten bestimmt ist, beispielsweise für einen Angehörigen des Mitarbeitenden oder für seine Untergebenen.

Ein Vorteil gilt als nicht gebührend, wenn der Empfänger keine Berechtigung zu dessen Annahme hat. Geschenke oder Einladungen dürfen nie mit dem Ziel gemacht werden, dass ein externer Mitarbeitender dadurch veranlasst wird, gegenüber seinem Unternehmen Pflichten zu verletzen oder seinen Ermessensspielraum zugunsten von Medartis auszuüben.

Daher gilt Folgendes:

Während konkreter Vertragsverhandlungen dürfen gegenüber Mitarbeitenden privater Unternehmen und ihnen nahestehenden Dritten keine Einladungen zu Kundenveranstaltungen, Anlässen und auch keine Geschenke gemacht oder sonstige nicht gebührende Vorteile gewährt werden. Eine Ausnahme gilt für geringfügige, sozial übliche Vorteile sowie für interne und externe Schulungen, die entweder gesetzlich verlangt werden oder die von Medartis selbst für die Verwendung der Produkte zwingend vorausgesetzt werden (z. B. Einladung zum Essen im normalen Rahmen und Schulungen/ IBRA-Veranstaltungen).

Im Rahmen der Kundenpflege sind geschäftsübliche Geschenke und Einladungen erlaubt, sofern keine Pflichtverletzung durch den betroffenen Empfänger droht. Besteht im Einzelfall Unsicherheit bezüglich der Frage, ob es sich um ein geschäftsübliches Geschenk bzw. einen zulässigen Vorteil handelt, entscheidet die jeweils vorgesetzte Stelle. Erlaubt sind beispielsweise Einladungen zu öffentlichen Veranstaltungen sowie zu Anlässen, die von Medartis organisiert werden bzw. bei denen Medartis als Sponsor auftritt. Wird jedoch ein Wert von CHF 250.00 pro Person überstiegen, so ist der Fall vorgängig dem CEO vorzulegen. Diese Regelung gilt auch für die Tochtergesellschaften wobei die lokalen Gepflogenheiten und Limiten zu beachten sind.

Grössere Einladungen sind vorzugsweise direkt an eine Abteilung eines Unternehmens statt an einzelne Mitarbeitende zu richten.



Als geschäftsüblich erachtet Medartis Geschenke von einem Wert, der für den konkreten Fall angemessen und verhältnismässig ist und den Beschenkten keinesfalls zu einer Gegenleistung verpflichtet oder veranlasst. Es ist dabei immer dem Reputationsrisiko für Medartis Rechnung zu tragen, das dadurch entsteht, dass ein Geschenk nicht als sozial üblich betrachtet werden könnte.

#### **b) Passive Bestechung/Annahme von Geschenken**

Geschenke oder geldwerte Zuwendungen wie Einladungen dürfen nicht angenommen werden, wenn dadurch der Medartis-Mitarbeitende in konkreten Entscheidungen beeinflusst oder zu einem bestimmten Verhalten bewegt werden könnte. Im Zweifelsfall entscheidet der Vorgesetzte über die Annahme.

Besteht in einem konkreten Fall keine Möglichkeit einer Beeinflussung, so gilt folgendes:

Geschäftsübliche Geschenke wie Weihnachts- oder Jahresendgeschenke, Werbegeschenke, auf einen Anlass bezogene Geschenke (z. B. für einen Vortrag), etc. dürfen ohne Meldung an den Vorgesetzten bis zum Wert von CHF 250.00 pro Anlass und pro Geber und pro Jahr angenommen werden. Bargeldgeschenke anzunehmen ist grundsätzlich untersagt.

Erhält der Mitarbeitende das Geschenk als Vertreter eines Teams oder einer Abteilung, so sind die übrigen Mitarbeitenden entsprechend zu beteiligen.

Geschenke, die über den Wert von CHF 250.00 hinausgehen oder die nicht geschäftsüblich sind, müssen immer zeitnah dem Vorgesetzten gemeldet werden.

Einladungen zu Kundenveranstaltungen, Anlässen, Geschäftsessen, etc. sind im geschäftsüblichen Rahmen zulässig. Im Zweifelsfall entscheidet der direkte Vorgesetzte über die Annahme. Wird jedoch der Wert von CHF 250.00 überstiegen, so ist der Fall vorgängig dem direkten Vorgesetzten zum Entscheid vorzulegen und dem CEO bei Annahme zu melden. Diese Regelung gilt auch für die Tochtergesellschaften wobei die lokalen Gepflogenheiten und Limiten zu beachten sind.

#### **c) Schmiergeldzahlungen (Facilitation Payments)**

Als Schmiergeldzahlungen gelten Zahlungen an einen Amtsträger, welche die Durchführung einer routinemässigen Amtshandlung oder Massnahme fördern, beschleunigen oder sicherstellen. Sie können sehr schnell die Grenze zur Bestechung überschreiten. Solche Zahlungen sind in jedem Fall untersagt.

## 4. Spenden (Vergaben) und Sponsoring

Der Code of Conduct von Medartis regelt Spenden wie folgt:

«Zahlungen oder Zuwendungen an Politiker, politische Parteien, Verbände oder andere Organisationen dürfen nur im gesetzlich zulässigen Rahmen und mit der Zustimmung der Geschäftsleitung erfolgen. Sie müssen zudem ordnungsgemäss ausgewiesen werden. Es dürfen in diesem Zusammenhang keine Zahlungen an Briefkastenfirmen in Offshore-Jurisdiktionen oder an entsprechende Offshore-Bankbeziehungen vorgenommen werden.»

Entscheide über politische Spenden sind grundsätzlich dem Verwaltungsratspräsidenten und dem CEO von Medartis vorbehalten.

### a) Übrige Spenden (Vergabungen)

Unter übrige Spenden (Vergabungen) sind Spenden an Institutionen erfasst, welche tätig sind beispielsweise auf den Gebieten Bildung, Entwicklungshilfe, Gesundheit, Jugend, Kultur, Soziales, Sport (sog. Non-Profit-Organizations).

Spenden mit dem Zweck, dadurch einen rechtswidrigen Vorteil zu erlangen, sind verboten und werden als Bestechung gewertet.

Die Ausrichtung von Spenden erfolgt grundsätzlich unbesehen von Geschäftsbeziehungen des Empfängers mit Medartis. Sie müssen von CFO genehmigt werden. Alljährlich ist zuhanden des CEO eine Liste der getätigten Spenden zu erstellen. Die Liste der Tochtergesellschaften ist ebenfalls dem CEO vorzulegen.

### b) Sponsoring

Unter Sponsoring versteht Medartis die Unterstützung und Förderung von Institutionen, Personen oder Veranstaltungen mit finanziellen Mitteln oder mit Sach- und Dienstleistungen durch das Unternehmen; es wird dafür eine Gegenleistung insofern erwartet, als die eigenen Kommunikations- und Marketingziele von Medartis unterstützt werden.

Sponsoring-Leistungen mit dem Zweck, dadurch einen rechtswidrigen Vorteil zu erlangen, sind grundsätzlich untersagt. Zwischen der Unterstützung und der vereinbarten Gegenleistung muss im Übrigen ein angemessenes Verhältnis bestehen.

Die Sponsoring-Leistungen von Medartis Schweiz und den Tochtergesellschaften sind vom CSO zu genehmigen. Sponsoring-Beträge über CHF 5'000 sind zusätzlich vom CEO zu genehmigen.

## **5. Ansprechpersonen**

Es gilt der Grundsatz: When in doubt don't. Wenn Sie nicht sicher sind, ob eine bestimmte Verhaltensweise zulässig ist, so wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder an den Rechtsdienst. Sollten Mitarbeitende von Medartis einem Bestechungsversuch ausgesetzt sein bzw. besteht der Verdacht auf unangemessene, versuchte Beeinflussung durch einen Dritten oder werden sonstige mögliche Verstösse beobachtet, so ist umgehend der jeweilige Vorgesetzte oder der Rechtsdienst zu kontaktieren.

## **6. Änderungen & Freigabe**

Die Weisung Korruptionsprävention wird regelmässig auf ihre Aktualität überprüft, sofern notwendig angepasst und wird vom Verwaltungsrat freigegeben.

## **7. Inkrafttreten**

Die Weisung Korruptionsprävention tritt am 01.07.2017 in Kraft.

# Weisung Kartellrechts-Compliance

## 1. Ziel und Geltungsbereich

Markt setzt Wettbewerb voraus. Dies gilt auch für den Medtech- und den Gesundheitssektor. Ein funktionierender Wettbewerb liegt nicht nur im Interesse von Kunden, sondern auch in jenem der Medartis. Das Wettbewerbsrecht dient der Erhaltung des wettbewerbsfähigen, freien Unternehmertums, das die Grundlage der freien Marktwirtschaft bildet. Eine am Massstab des fairen und leistungsfähigen Wettbewerbs ausgerichtete Geschäftspolitik liegt im Interesse der Medartis. Aus diesen Gründen ist die uneingeschränkte, strenge Einhaltung der wettbewerbsrechtlichen Vorschriften ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik.

Diese Weisung konkretisiert und ergänzt den Code of Conduct der Medartis, der besagt:

Wettbewerbsrechtlich problematische Situationen sind zu vermeiden. Vereinbarungen oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen mit anderen Unternehmen, die eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken, sind ausdrücklich verboten.

Das Kartellrecht ordnet das von den Marktteilnehmern zu beachtende Verhalten. Dem Kartellrecht sind nicht nur die Medartis und ihre Mitarbeitenden sowie die Tochtergesellschaften von Medartis und deren Mitarbeitende, sondern auch Verbände und Forschungspartner, so insbesondere IBRA, ihre Kommissionen und deren Mitglieder verpflichtet.

Allen diesen Personen sind Kartellabreden grundsätzlich untersagt unabhängig davon, ob die Länder, in denen sie geschäftlich tätig sind, Kartellgesetze haben.

## 2. Grundsätze

Wettbewerbswidriges Verhalten ist verboten. Medartis erwartet von allen ihren Führungskräften, Mitarbeitenden, Distributoren sowie Entwicklungs- und Forschungspartnern, dass sie die Gesetze konsequent einhalten.

Alle Mitarbeitenden und alle Vorgesetzten sind selbst dafür verantwortlich, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich die kartellrechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Sie tragen Sorge, dass die für ihren Bereich massgebenden wettbewerbsrechtlichen

Vorschriften bekannt sind. Diese Weisung zum Verhalten im Wettbewerb soll die Grundzüge des schweizerischen und des europäischen Kartell- und Wettbewerbsrechts erklären. Damit soll bei der Geschäftsführung und der Belegschaft das Bewusstsein für die Bedeutung dieser Normen für das geschäftliche Verhalten sowie für die unternehmerischen Entscheidungsfindungen geschärft werden.

Es wird im Übrigen von allen Personen bei Medartis erwartet, dass bei Unklarheiten über die wettbewerbsrechtliche Zulässigkeit eines Vorgehens der Rechtsdienst konsultiert wird.

### **3. Schweizerisches Wettbewerbsrecht**

Die zentralen Vorschriften des schweizerischen Wettbewerbsrechts sind in den Artikeln 5 (wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen) und 7 (Marktmachtmissbrauch) des Kartellgesetzes (KG) enthalten. Zu beachten sind überdies die Bekanntmachungen und die Fallpraxis der Wettbewerbskommission.

Das Kartellgesetz findet auf alle Unternehmen Anwendung, die in der Schweiz unternehmerisch tätig sind oder deren Tätigkeit sich auf den Wettbewerb in der Schweiz auswirkt.

Es ist unerheblich, ob die wettbewerbsbeschränkenden Handlungen im In- oder im Ausland vorgenommen werden.

### **4. Europäisches Wettbewerbsrecht**

Die zentralen Vorschriften des europäischen Wettbewerbsrechts sind in den Artikeln 81 (wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen) und 82 (Marktmachtmissbrauch) des EG-Vertrages (EGV) enthalten. Detaillierte Vorschriften sind in zahlreichen Rechtsverordnungen und Richtlinien der Europäischen Kommission niedergelegt.

Das europäische Wettbewerbsrecht findet auf alle Unternehmen Anwendung, die in den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) unternehmerisch tätig sind oder deren Tätigkeit geeignet ist, den Handel zwischen EWR-Mitgliedstaaten zu beeinträchtigen. Für die Anwendbarkeit des europäischen Wettbewerbsrechts ist es

also unerheblich, ob die betreffenden Unternehmen in einem der Mitgliedstaaten ihren Sitz haben oder ob die wettbewerbsbeschränkenden Handlungen im In- oder im Ausland vorgenommen werden. Ein schweizerisches Unternehmen, das im EWR unternehmerisch tätig ist, unterliegt daher dem europäischen Wettbewerbsrecht.

## **5. Rechtsfolgen bei Wettbewerbsverstößen**

Verletzungen der Wettbewerbsvorschriften können zu erheblichen Strafen führen. Die Europäische Kommission und seit 1. April 2004 auch die Wettbewerbskommission in der Schweiz verhängen Geldstrafen in Abhängigkeit von der Schwere und der Dauer der Verletzungshandlung. In der Schweiz liegt die Höchstbusse bei 10 % des in den letzten drei Geschäftsjahren in der Schweiz erzielten Gruppen-Umsatzes. Im EWR beträgt die Höchststrafe 10 % des weltweit erzielten letzten Jahresumsatzes und kann für jedes Jahr der Fortdauer der Verletzungshandlung erhöht werden.

Gegen die Verbote von Art. 5 KG bzw. Art. 81 EGV verstossende Vereinbarungen sind überdies automatisch zivilrechtlich unwirksam und nichtig. In gewissen Ländern wie z. B. in den U.S.A. oder Grossbritannien kann die Verletzung von Wettbewerbsvorschriften auch zu einer strafrechtlichen Verurteilung (Geldstrafen und/oder Gefängnishaft) der beteiligten Angestellten führen.

## **6. Selbstverantwortung von Angestellten, Forschungspartnern und Tochtergesellschaften**

Für die Einhaltung der wettbewerbsrechtlichen Vorschriften sind jeder Mitarbeitende, jeder Forschungspartner und jede Tochtergesellschaft sowie weitere Dritte selbst in der Pflicht. Jeder ist verantwortlich dafür, sich ausreichende Kenntnisse der wettbewerbsrechtlichen Vorschriften zu verschaffen, um Situationen zu erkennen, die wettbewerbsrechtlich relevante Fragen aufwerfen.

Es ist jedermann untersagt, wissentlich an Praktiken mitzuwirken, welche wettbewerbsrechtliche Vorschriften verletzen.

## 7. Wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen

### 7.1 Übersicht

Art. 5 KG und Art. 81 EGV verbieten alle Vereinbarungen, die eine Verhinderung, Beschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs entweder bezwecken oder bewirken. Unerheblich ist dabei die Art der Verständigung. Nicht nur schriftliche Vereinbarungen werden erfasst, sondern auch mündliche Absprachen und auch sogenannte abgestimmte Verhaltensweisen. Darunter ist das bewusste und beabsichtigte Zusammenwirken von einzelnen Unternehmen zwecks Verhinderung oder Beschränkung des Wettbewerbs zu verstehen.

«Alle Vereinbarungen, die eine Verhinderung  
Beschränkung oder Verfälschung des  
Wettbewerbs entweder bezwecken oder  
bewirken, sind verboten.»

Horizontale Beschränkungen sind Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Unternehmen, die auf derselben Marktstufe tätig sind, z. B. Vereinbarungen zwischen konkurrierenden Herstellern.

Vertikale Beschränkungen sind Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Unternehmen, die auf unterschiedlichen Marktstufen agieren, z. B. Vereinbarungen zwischen einem Hersteller und einem Händler, durch die die Wettbewerbsfreiheit der Vertragsparteien beschränkt wird.

### 7.2 Horizontale Vereinbarungen

Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, welche die Bedingungen ihres unternehmerischen Handelns beeinflussen, stellen die schwerwiegendsten wettbewerbsrechtlichen Verstöße dar.

Abreden über Preise, die Einschränkung von Produktions-, Bezugs- oder Liefermengen oder die Auf- oder Zuteilung gewisser Märkte oder Geschäftspartner und Kunden gelten

als besonders schädlich und sind unter allen Umständen zu vermeiden. In der Schweiz können solche Abreden mit direkten Bussen in der Höhe bis zu 10 % des in den letzten drei Geschäftsjahren in der Schweiz erzielten Gruppen-Umsatzes belegt werden.

### **7.3 Vertikale Vereinbarungen**

Vertikale Geschäftspartner sind Hersteller und Vertriebsunternehmen, Lieferanten und Kunden, Lizenznehmer und Lizenzgeber.

Vertikale Abreden über Wiederverkaufspreise oder sogenannten absoluten Gebietschutz (Verbot von Passivverkäufen bei Exklusivvereinbarungen) gelten als besonders schädlich und sind unter allen Umständen zu vermeiden. In der Schweiz können solche Abreden mit direkten Bussen in der Höhe bis zu 10 % des in den letzten drei Geschäftsjahren in der Schweiz erzielten Gruppen-Umsatzes belegt werden.

### **7.4 Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung**

Art. 7 KG bzw. Art. 82 EGV verbieten den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung. Marktbeherrschende Unternehmen müssen – neben den bereits erwähnten Regeln über wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen – zusätzliche Grundsätze besonders beachten.

Ob ein Unternehmen eine marktbeherrschende Stellung hat, ist aufgrund von verschiedenen Kriterien zu beurteilen. Eine solche Stellung ist zu bejahen, wenn sich ein Unternehmen in wesentlichem Umfang unabhängig von anderen Marktteilnehmern verhalten kann. Zentrales Beurteilungskriterium ist dabei der Marktanteil hinsichtlich eines bestimmten Produktes. Zur Ermittlung des Marktanteils muss also der relevante Markt abgegrenzt werden.

Der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung kann in der Schweiz mit direkten Bussen in der Höhe bis zu 10 % des in den letzten drei Geschäftsjahren in der Schweiz erzielten Gruppen-Umsatzes belegt werden.

## **8. Rechtsfolgen bei Wettbewerbsverstößen**

Verletzungen der Wettbewerbsvorschriften können zu erheblichen Strafen führen. Die Europäische Kommission und seit 1. April 2004 auch die Wettbewerbskommission verhängen Geldstrafen in Abhängigkeit von der Schwere und der Dauer der Verlet-



zungshandlung. In der Schweiz liegt die Höchstbusse bei 10 % des in den letzten drei Geschäftsjahren in der Schweiz erzielten Gruppen-Umsatzes. Im EWR beträgt die Höchststrafe 10 % des weltweit erzielten letzten Jahresumsatzes und kann für jedes Jahr der Fortdauer der Verletzungshandlung erhöht werden.

Vereinbarungen, die gegen die Verbote von Art. 5 KG bzw. Art. 81 EGV verstossen, sind überdies automatisch zivilrechtlich unwirksam und nichtig. Wettbewerbsverstösse können Anlass zu zivilrechtlichen Streitigkeiten geben. Und ein Unternehmen, das gegen Wettbewerbsrechte verstösst, kann wegen seines widerrechtlichen Verhaltens beträchtlichen Schadenersatzansprüchen von Wettbewerbern oder von Kunden ausgesetzt sein.

In gewissen Ländern wie z. B. in den USA oder in Grossbritannien kann die Verletzung von Wettbewerbsvorschriften auch zu einer strafrechtlichen Verurteilung (Geldstrafen und/oder Gefängnis) der beteiligten Angestellten führen.

## **9. Änderungen & Freigabe**

Die Weisung Kartellrechts-Compliance wird regelmässig auf ihre Aktualität überprüft und sofern notwendig angepasst. Die Weisung Kartellrechts-Compliance wird vom Verwaltungsrat freigegeben.

## **10. Inkrafttreten**

Die Weisung Kartellrechts-Compliance tritt am 01.07.2017 in Kraft.





## **HAUPTSITZ**

Medartis AG | Hochbergerstrasse 60E | 4057 Basel/Schweiz

P +41 61 633 34 34 | F +41 61 633 34 00 | [www.medartis.com](http://www.medartis.com)

## **TOCHTERGESELLSCHAFTEN**

Australien | Brasilien | China | Deutschland | Frankreich | Japan | Mexiko | Neuseeland

Österreich | Polen | Spanien | UK | USA

Adressen und weitere Informationen bezüglich unserer Tochtergesellschaften und Distributoren  
siehe [www.medartis.com](http://www.medartis.com)