

medartis®

PRECISION IN FIXATION

Corporate Compliance



Przedmowa

Drodzy Pracownicy!

„Precision in fixation” - to nasze motto i nasza myśl przewodnia. Firma Medartis przywiązuje największą wagę do wysokich standardów pod każdym względem. Naszą najcenniejszą wartością jest doskonała reputacja dzięki najlepszej jakości produktów i usług oraz dzięki dobrym stosunkom ze wszystkimi zainteresowanymi stronami. Stosunki te polegają na legalnych i nieposzlakowanych praktykach biznesowych. W ten sposób tworzymy i utrzymujemy zaufanie, którego potrzebujemy do prowadzenia długotrwałych i skutecznych działań.

„Postrzegamy siebie jako część społeczeństwa,
przestrzegamy praw człowieka i obchodzimy się
starannie z zasobami naturalnymi i ze
środowiskiem naturalnym.”

Postrzegamy siebie jako część społeczeństwa, przestrzegamy praw człowieka i obchodzimy się starannie z zasobami naturalnymi i ze środowiskiem naturalnym.

Kodeks postępowania skierowany jest z jednej strony do wszystkich pracowników firmy Medartis na całym świecie. Wszyscy pracownicy bez wyjątku są zobowiązani do przestrzegania niniejszego Kodeksu Postępowania w ramach obowiązku dobrej wiary w firmę. Z drugiej strony niniejszy Kodeks Postępowania zapewnia przejrzystą orientację dla całej społeczności i obowiązkową wytyczną dla wszystkich naszych partnerów biznesowych.

Kodeks Postępowania zawiera ogólne zasady prawne i etyczne. Stanowi on minimalny standard oczekiwanego zachowania, a poszczególne zagadnienia są szczegółowo określone w wewnętrznych instrukcjami. Wszyscy współpracownicy muszą oczywiście przestrzegać prawa. Jeśli przepisy lokalne wykraczają poza przepisy zawarte w Kodeksie Postępowania, należy przestrzegać tych bardziej rygorystycznych wytycznych.

Poprzez niniejszy dokument chcielibyśmy zapoznać Państwa z tymi ważnymi aspektami codziennej pracy i przypomnieć, że są Państwo współodpowiedzialni za dobrą reputację naszej firmy oraz za zapobieganie zagrożeniom prawnym i utraty reputacji. Przestrzeganie reguł stanowi warunek wstępny dla długotrwałego sukcesu firmy Medartis. Niezgodne z prawem i nieetyczne postępowanie może doprowadzić do znacznych szkód finansowych firmie Medartis. Poprzez poprawne postępowanie dbacie Państwo o wartość i majątek firmy Medartis i pomagacie w ten sposób zachować dobrą reputację firmy.

Niniejszy Kodeks postępowania stanowi integralną część umowy o pracy. W razie pytań i niejasności należy zwrócić się w każdej chwili do przełożonych.



Marco Gadola
Przewodniczący Rady Nadzorczej



Christoph Brönnimann
Dyrektor Generalny

Spis treści

1	Kodeks postępowania
1	Postępowanie zgodnie z prawem i uczciwość
2	Lojalność i przejrzystość
2	Łapownictwo, prezenty i darowizny na rzecz osób trzecich
3	Zmowa
4	Stosunki z pracownikami
4	Odpowiedzialność
4	Zgłoszenia
5	Zmiany
5	Data wejścia w życie
6	Instrukcja dotycząca zapobiegania korupcji
6	1. Wprowadzenie i zakres obowiązywania
8	2. Zarys prawa szwajcarskiego
9	3. Szczegółowe przepisy
9	3.1 Podróże służbowe
9	3.2 Łapownictwo czynne - wręczanie łapówek osobom pełniącym funkcje publiczne
11	a) Czynne łapownictwo prywatne
12	b) Łapownictwo bierne / przyjmowanie prezentów
12	c) Gratyfikacje
12	4. Darowizny (nagrody) i sponsoring
12	a) Pozostałe darowizny (nagrody)
12	b) Sponsoring
13	5. Osoby kontaktowe
13	6. Zmiany
13	7. Data wejścia w życie
14	Instrukcja dotycząca zgodności z prawem konkurencji
14	1. Cel i zakres obowiązywania
15	2. Zasady
15	3. Szwajcarskie prawo konkurencji
16	4. Europejskie prawo konkurencji
16	5. Osobista odpowiedzialność pracowników, partnerów w obszarze badań i spółek zależnych
17	6. Uzgodnienia ograniczające konkurencję
17	6.1 Przegląd

17	6.2 Porozumienia horyzontalne
18	6.3 Porozumienia wertykalne
18	6.4 Zakaz nadużywania pozycji dominującej przedsiębiorstw
18	7. Konsekwencje prawne w przypadku naruszenia przepisów dotyczących konkurencji
19	8. Zmiany
19	9. Data wejścia w życie



Kodeks postępowania

Postępowanie zgodnie z prawem i uczciwość

1. Zawsze przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa w Szwajcarii i w innych krajach, w których działamy. Nie podejmujemy aktywnych działań w innych krajach w celu obejścia bardziej rygorystycznego prawa szwajcarskiego.

„Zawsze przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa w Szwajcarii i w innych krajach, w których działamy.”

2. Działamy uczciwie, mówiąc to, co robimy, i robiąc to, co mówimy. W ten sposób chcemy sprostać naszej odpowiedzialności społecznej. Godne, uczciwe i zawsze pełne szacunku stosunki z pracownikami, udziałowcami, pacjentami, partnerami handlowymi, urzędami i opinią publiczną są dla nas bardzo ważne.
3. Chcemy i musimy podjąć wszelkie środki ostrożności, aby zapewnić, że firma Medartis ani jej pracownicy nie biorą udziału w postępowaniach związanych z naruszeniem obowiązków lub popełnieniem czynów niedozwolonych w ramach pracy dla firmy Medartis. Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać poleceń.
4. Dokumenty handlowe wszelkiego rodzaju oraz dowody księgowo należy przechowywać z zachowaniem staranności, w sposób uporządkowany i chronić przed uszkodzeniem.

Zapewniamy, że nie istnieje żadna forma przymusowej pracy, pracy dzieci ani handlu ludźmi w naszym łańcuchu dostaw lub w jakimkolwiek innym obszarze działalności. W razie podejrzenia natychmiast sprawdzamy sytuację i kończymy współpracę w przypadku, gdy takie podejrzenie okaże się prawdą.

5. Pracownicy, którzy nie przestrzegają Kodeksu Postępowania, podlegają postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Lojalność i przejrzystość

6. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do nieprzekazywania osobom trzecim poufnych informacji o firmie Medartis, jej partnerach biznesowych, udziałowcach ani o klientach oraz do zachowania tajemnicy służbowej. Obowiązek zachowania tajemnicy obowiązuje również po zakończeniu stosunku pracy w sposób nieograniczony czasowo.
7. Należy unikać konfliktów interesów. Jeśli pracownik znajdzie się w sytuacji, w której jego interesy osobiste lub interesy bliskich mu osób lub organizacji są sprzeczne z interesami firmy Medartis, musi on niezwłocznie ujawnić ten fakt swojemu przełożonemu. Przełożony jest odpowiedzialny za sprawiedliwe rozwiązanie konfliktu interesów, które jednak nie będzie miało negatywnych konsekwencji dla firmy Medartis.
8. Każdy pracownik powinien dbać o interesy firmy Medartis i chronić jej własność, nazwę i reputację. W przypadku, gdy pracownik ma wątpliwości, czy określone działanie może wpłynąć na interesy firmy Medartis, pracownik powinien poinformować swojego przełożonego o charakterze sprawy i uzyskać jego opinię.
9. Przyjmowanie prezentów oraz zaproszeń od klientów, partnerów biznesowych lub osób trzecich jest dopuszczalne, o ile odbywa się w granicach zwyczajowych. Wykraczające poza te granice prezenty i darowizny oraz zaproszenia muszą być niezwłocznie zgłoszone przełożonemu. Nie wolno ich nigdy przyjmować i należy niezwłocznie odmówić ich przyjęcia, jeśli mogłyby one mieć wpływ na konkretne decyzje pracownika lub mogłyby skłonić go do określonego postępowania lub u osób trzecich mogłyby powstać takie wrażenie.

Łapownictwo, prezenty i darowizny na rzecz osób trzecich

10. Nie wolno nigdy bezpośrednio ani pośrednio oferować, obiecywać ani przyznawać prezentów lub innych korzyści osobom pełniącym funkcje publiczne, prywatnym funkcjonariuszom lub decydentom w celu uzyskania w ten sposób nienależnej lub nielegalnej korzyści lub sprzecznego z obowiązkami zachowania. Pojęcie osoby pełniącej funkcje publiczne¹ należy rozumieć szeroko: obejmuje ono każdą

¹ Za osobę pełniącą funkcje publiczne uznawana jest osoba sprawująca w państwie lub w innej wspólnocie poprzez nominację lub wybór, na czas określony lub nieokreślony, odpłatnie lub nieodpłatnie i niezależnie od stopnia służbowego lub tytułu, urząd w obszarze prawodawstwa, rządu, administracji lub wymiaru sprawiedliwości. Jako osoba pełniąca funkcje publiczne określana jest każda osoba, które pełni funkcję publiczną, również dla urzędu lub spółki publicznej, lub świadczy usługi publiczne. Osobami pełniącymi funkcje publiczne są zatem osoby sprawujące urząd publiczny, osoby wykonujące w ramach umowy o pracę zadania państwowe w administracji lub sprawiedliwości, jak również osoby działające w imieniu państwa.

osobę, które pełni funkcje publiczne. Zabronione jest również podejmowanie takich działań przez pośredników i/lub wspieranie przy nich osób trzecich. Należy bezwzględnie unikać wszelkich pozorów niedozwolonego wpływu na obiektywizm i racjonalność decydentów i ich decyzji.

11. Wobec osób, które należy postrzegać jako osoby pełniące funkcje publiczne, nie wolno poza tym czynić żadnych nieprzystępujących darowizn, nawet jeśli takie darowizny nie miałyby związku z określoną czynnością urzędową lub konkretną decyzją.
12. Wszystkim pracownikom jest również zabronione przyznawanie nieprzystępującej korzyści osobom trzecim, aby wpłynąć na osobę pełniącą funkcje publiczne w zakresie wykonywania ich obowiązków lub aby wpłynąć na decydenta. Nie jest konieczne, aby osoba pełniąca funkcje publiczne lub prywatny decydent czerpał profity z nieprzystępujących mu korzyści.
13. Zabronione jest deklarowanie prezentów lub darowizn jako rzekomego wynagrodzenia za niewyświadczone faktyczne usługi. Informacje na dowodach księgowych muszą zawsze i bez wyjątku odpowiadać stanowi faktycznemu. Wolno dokonywać tylko zgodnych z prawdą księgowarów, odzwierciedlających faktyczną aktywność. Wszelkie wydatki należy z zasady dokumentować i uzasadniać. Prezenty gotówkowe są w każdym przypadku zabronione.
14. Płatności lub darowizny na rzecz polityków, partii politycznych, stowarzyszeń lub innych organizacji mogą być dokonywane tylko w prawnie dozwolonych ramach i ponadto tylko za wyraźną zgodą kierownictwa. Muszą być one bez wyjątku prawidłowo wykazane i udokumentowane. W związku z tym nie wolno dokonywać płatności na rzecz fikcyjnych firm w jurysdykcjach offshore (zagranicznych, rajach podatkowych) lub na odpowiednie konta bankowe offshore.

Zmowa

15. Należy unikać sytuacji problematycznych pod względem prawa konkurencji. Umowy lub skoordynowane działania z innymi przedsiębiorstwami, mające na celu lub prowadzące do niedopuszczalnego ograniczenia konkurencji, są wyraźnie zabronione.

Stosunki z pracownikami

16. W celu ochrony zdrowia pracowników należy zwracać uwagę na bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz na odpowiednie, dostosowane do konkretnych czynności warunki pracy.
17. Firma Medartis nie toleruje dyskryminacji pojedynczych osób ani grup, zwłaszcza z powodu płci, koloru skóry, religii narodowości, niepełnosprawności, wieku lub w ramach jakiegokolwiek innej kategorii chronionej prawem.
18. Wszyscy pracownicy firmy Medartis mają prawo do ochrony swojej osobistej integralności w miejscu pracy. Współpraca powinna odbywać się na wszystkich stopniach hierarchii na zasadzie szacunku i wzajemnego poważania. Bezprawne ingerencje ani napastowanie nie są tolerowane.

Odpowiedzialność

19. Do osobistych obowiązków każdego pracownika należy przestrzeganie wszystkich wytycznych.
20. W szczególności jednak przełożeni są odpowiedzialni za to, aby Kodeks postępowania firmy Medartis był żywy i egzekwowany. Zapewniają oni, że postanowienia prawne, instrukcje wewnętrzne oraz zasady Kodeksu są znane wszystkim pracownikom oraz przestrzegane.
21. Kadra kierownicza jest wzorem do naśladowania i należy się z nimi kontaktować w przypadku pytań. Kierownictwo w spółkach zależnych jest odpowiedzialne za stabilną strukturę organizacyjną, która zapewnia, że pracownicy znają Kodeks Postępowania i zawsze go przestrzegają. Kierownictwo musi także zapewnić, aby przestrzegane były wszelkie bardziej rygorystyczne przepisy prawa lokalnego.

Zgłoszenia

22. Pracownicy są proszeni o zbieranie rozbieżności w sprawach sprzecznych z zasadami określonymi w Kodeksie Postępowania, oraz powiadamianie przełożonych o wszelkich wątpliwościach i pytaniach.

23. Jeśli pracownik ma powody, aby nie zgłaszać naruszeń swojemu przełożonemu, lub jeśli informacje są ignorowane, dostępne jest infolinia zajmująca się zgłoszeniami: ethics@medartis.com.
24. Osoby, w dobrej wierze zgłaszające incydenty, nie muszą obawiać się negatywnych konsekwencji lub represji.

Zmiany

25. Kodeks postępowania i wszelkie dokumenty towarzyszące są regularnie monitorowane, aby zapewnić im aktualność i dokonać zmian w razie zaistnienia takiej potrzeby.
26. Kodeks postępowania i wszelkie dokumenty towarzyszące są zatwierdzane przez Radę Nadzorczą.

Data wejścia w życie

27. Kodeks postępowania wchodzi w życie z dniem 1 listopada 2017 i zastępuje wersję z dnia 1 stycznia 2011 roku.

Instrukcja dotycząca zapobiegania korupcji

1. Wprowadzenie i zakres obowiązywania

Niniejsza instrukcja jest skierowana do wszystkich pracowników firmy Medartis w Szwajcarii i za granicą. Jej celem jest zminimalizowanie i eliminacja ryzyka, że firma Medartis lub jej pracownicy dopuszczą się korupcji. Korupcja nie leży w interesie firmy Medartis.

Dla zagranicznych spółek zależnych niniejsza instrukcja stanowi obowiązującą wytyczną minimum, dotyczącą postępowania z pracownikami, klientami, partnerami biznesowymi, osobami pełniącymi funkcje publiczne i innymi osobami trzecimi. Jeśli lokalne prawodawstwo jest bardziej rygorystyczne, to jest ono obligatoryjnie miarodajne.

W zakresie zwalczania korupcji ustawy zagraniczne mogą mieć działanie pozaterytorialne (przykładowo brytyjskie prawo Bribery Act i amerykańskie Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), dlatego w przypadku działań transgranicznych wymagana jest szczególna ostrożność i przezorność. Powodem jest, że władze zagraniczne mogą dochodzić swoich praw za działania poza granicami ich kraju.

„Nie wolno nigdy bezpośrednio ani pośrednio oferować, obiecywać, przyznawać prezentów ani innych korzyści urzędnikom publicznym lub prywatnym funkcjonariuszom czy decydentom w celu uzyskania w ten sposób nienależnej lub bezprawnej korzyści lub nielegalnych działań.”

Kodeks postępowania firmy Medartis mówi na ten temat:

1. Nie wolno nigdy bezpośrednio ani pośrednio oferować, obiecywać, przyznawać prezentów ani innych korzyści urzędnikom publicznym lub prywatnym funkcjonariuszom czy decydentom w celu uzyskania w ten sposób nienależnej lub bezpraw-

nej korzyści lub nielegalnych działań. Pojęcie osoby pełniącej funkcje publiczne¹ należy rozumieć szeroko: obejmuje ono każdą osobę, które pełni funkcje publiczne. Zabronione jest również angażowanie się w takie zachowanie poprzez pośredników i/lub wspieranie stron trzecich w takich działaniach. Należy bezwzględnie unikać wszelkich pozorów niedopuszczalnego wpływu na obiektywność i rzeczowość decydentów i ich decyzji.

2. Wobec osób, które należy postrzegać jako osoby pełniące funkcje publiczne, nie wolno poza tym czynić żadnych nieprzystługujących darowizn, nawet jeśli takie darowizny nie miałyby związku z określoną czynnością urzędową lub konkretną decyzją.
3. Wszystkim pracownikom zabronione jest również przyznawanie nieprzystługującej korzyści jakimkolwiek osobom trzecim, aby wpłynąć na nie w sprawowaniu ich obowiązków lub wpłynąć na decydenta. Nie jest konieczne, aby osoba pełniąca funkcje publiczne lub prywatny decydent sami korzystali z nieprzystługującej korzyści.
4. Jak najsurowiej zabronione jest deklarowanie prezentów lub darowizn jako rzekomego wynagrodzenia za niewyświadczone faktyczne usługi. Odpowiednie informacje na dowodach księgowych muszą zawsze i bez wyjątku odpowiadać stanowi faktycznemu. Wolno dokonywać tylko zgodnych z prawdą księgowień, odzwierciedlających faktyczne zdarzenie. Wszelkie wydatki należy z zasady dokumentować i uzasadniać. Prezenty gotówkowe są w każdym przypadku zabronione.
5. Płatności lub darowizny na rzecz polityków, partii politycznych, stowarzyszeń lub innych organizacji mogą być dokonywane tylko w prawnie dozwolonych ramach i ponadto tylko za wyraźną zgodą kierownictwa. Muszą być one bez wyjątku prawidłowo wykazane i udokumentowane. W związku z tym nie wolno dokonywać płatności na rzecz fikcyjnych firm w jurysdykcjach offshore (zagranicznych, w rajach podatkowych) lub na odpowiednie konta bankowe offshore.
6. Przyjmowanie prezentów oraz zaproszeń od klientów, partnerów biznesowych lub osób trzecich jest dozwolone, o ile mieszczą się w zwyczajowo przyjętych granicach. Wykraczające poza to prezenty i darowizny oraz zaproszenia muszą być niezwłocznie zgłoszone przełożonemu. Nie wolno ich nigdy przyjmować i należy odmówić ich przyjęcia, jeśli mogłyby one mieć wpływ na konkretne decyzje pra-

cownika lub mogłyby skłonić go do określonego postępowania lub u osób trzecich mogłyby powstać takie wrażenie.

2. Zarys prawa szwajcarskiego

Zgodnie ze szwajcarskim Kodeksem Karnym (StGB) wręczanie łapówek szwajcarskim i obcym (zagranicznym) osobom pełniącym funkcje publiczne jest przestępstwem i podlega karze do pięciu lat pozbawienia wolności lub karze pieniężnej. Ponadto, oprócz osoby przekupującej, firma, która zatrudnia osoby przekupujące, może również zostać pociągnięta do odpowiedzialności karnej. Wszyscy instytucjonalni i funkcjonalni urzędnicy państwowi, innymi słowy, wszystkie osoby podejmujące publiczne obowiązki są uznawane za zagranicznych urzędników publicznych.

Osoby, które przyznają stronom trzecim nienależne korzyści w celu wywarcia wpływu na funkcjonariusza publicznego, podlegają również ściganiu.

Łapownictwo prywatne jest również regulowane w Szwajcarskim Kodeksie Karnym. Prywatne łapownictwo czynne (przekupstwo) i bierne (przekupność) podlega karze pozbawienia wolności do lat trzech lub karze pieniężnej. Ponadto, oprócz osoby przekupującej lub osoby przekupionej, firma, która zatrudnia osoby przekupujące, może również zostać pociągnięta do odpowiedzialności karnej. Kto np. jako pracownik żąda, przyjmuje obietnicę lub akceptuje nieprzystępującą sobie lub osobie trzeciej korzyść w zamian za działanie lub zaniechanie z naruszeniem obowiązków, zostanie ukarany.

Firma Medartis wyraźnie zakazuje swoim pracownikom wszelkich postaci łapownictwa, niezależnie od wartości lub formy (gotówka, świadczenia w naturze itp.). Naruszenia tej zasady powoduje poddanie pracowników czynnościom dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Naruszenia prawa mogą również prowadzić do konsekwencji cywilnych lub karnych. Ponadto, wszyscy pracownicy firmy Medartis w Szwajcarii i w spółkach zależnych podlegają następującym zasadom. Wszelkie surowsze przepisy lokalne mają zastosowanie do odpowiednich spółek zależnych.

3. Szczegółowe przepisy

3.1 Podróże służbowe

Należy przekazać raport przełożonemu szczegółowo określający powód, cel oraz przebieg podróży służbowych i zaproszeń. Wszystkie wydatki należy dokumentować. Te poniesione dla stron trzecich mają być uzasadnione i również udokumentowane. Ta procedura zapewnia nie tylko przejrzystość i kontrolę działań pracowników, lecz także sprawną i udokumentowaną realizację.

3.2 Łapownictwo czynne - wręczanie łapówek osobom pełniącym funkcje publiczne

Osobie pełniącej funkcje publiczne i powiązanym osobom trzecim nie wolno z zasady oferować, obiecywać ani wręczać nieprzystługujących korzyści, takich jak zaproszenia, prezenty, pieniądze i przedmioty wartościowe. Dotyczy to również sytuacji, gdy prezent lub nieprzystługująca korzyść nie są powiązane z konkretną czynnością urzędową i służą jedynie do utrzymania kontaktów. Pojęcie osoby pełniącej funkcje publiczne jest szerokie i może obejmować osoby, z którymi firma Medartis współpracuje w zakresie badań i rozwoju.

Opłaty reprezentacyjne w powiązaniu z kongresami naukowymi lub imprezami promocyjnymi produktów firmy Medartis muszą być dlatego odpowiednie i uzasadnione. W każdym przypadku wydatki muszą być powiązane z celem głównym wydarzenia, społecznie przyjęte i mieć małe znaczenie w stosunku do głównego celu wydarzenia. Wydatki promocyjne z uzasadnionych powodów są dozwolone tylko w tym zakresie.

Koszty podróży zwrócone osobie pełniącej funkcje publiczne muszą odpowiadać wyraźnie zdefiniowanemu i dozwolonemu celowi służbowemu (np. szkolenia lub zwiedzanie firmy) oraz muszą być prawdziwe i odpowiednie w swej wysokości. Muszą być zawsze udokumentowane. kosztów podróży małżonków lub członków rodziny: takie wydatki, z zasady, nigdy nie mogą być zwrócone.

Wszystkie zaproszenia kierowane do osób pełniących funkcje publiczne muszą być zgłaszane Dyrektorowi Finansowemu (CFO). Dyrektor Finansowy corocznie informuje kierownictwo o wszystkich zaproszeniach skierowanych do osób pełniących funkcje publiczne. Prezenty należy z zasady przekazywać w sposób transparentny, czyli publicznie.

a) Czynne łapownictwo prywatne

Pracownikom, wspólnikom, pełnomocnikom lub innym pracownikom pomocniczym przedsiębiorstwa prywatnego nie wolno oferować, obiecywać ani wręczać żadnych nieprzystługujących korzyści na ich rzecz w związku z ich działalnością biznesową. To samo dotyczy sytuacji, gdy nieprzystługująca korzyść jest przeznaczona dla osoby trzeciej, na przykład dla bliskich pracownika lub dla jego podwładnych.

Korzyść jest uznawana za nieuzasadnioną, jeśli odbiorca nie jest uprawniony do jej przyjęcia. Prezenty lub zaproszenia nie mogą być nigdy przekazywane ani wykonywane z zamiarem wywierania wpływu na pracownika zewnętrznego, który będzie w ten sposób skłonny do naruszenia obowiązków wobec swojej firmy lub skierowania swojej swobody decyzyjnej na korzyść firmy Medartis.

Dlatego obowiązuje następująca zasada:

Podczas konkretnych negocjacji kontraktowych nie mogą być wydawane zaproszenia lub organizowane uroczystości, przekazywane prezenty lub nienależne korzyści pracownikom prywatnych firm lub powiązanych stron trzecich. Wyjątkiem są nieznaczne, społecznie przyjęte korzyści (np. zaproszenie na posiłek w rozsądnym i zwyczajowym zakresie) oraz szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, które są wymagane prawnie lub sama firma Medartis uważa za obowiązkowe w celu prawidłowego używania jej produktów (np. szkolenia edukacyjne/wydarzenia IBRA).

Zwyczajowe prezenty biznesowe i zaproszenia są dozwolone w ramach relacji z klientami o ile nie zagrażają naruszeniu obowiązków przez odbiorcę. Jeśli w indywidualnym przypadku istnieją wątpliwości, czy jest to przyjęty w biznesie prezent lub dopuszczalna korzyść, decyzję podejmuje przełożony. Dozwolone są przykładowo zaproszenia na publiczne imprezy zawodowe oraz na uroczystości organizowane przez firmę Medartis lub sponsorowane przez firmę Medartis. Jeżeli jednak przekroczona zostanie wartość 250,00 CHF na osobę, przypadek taki musi zostać uprzednio zaakceptowany przez dyrektora generalnego. Uregulowanie niniejsze dotyczy również spółek zależnych, przy czym należy przestrzegać lokalnych zwyczajów i limitów.

Większe zaproszenia powinny być najlepiej kierowane do działu firmy, a nie do poszczególnych pracowników.

Jako społecznie przyjęte w biznesie firma Medartis uważa prezenty o takiej wartości, która jest odpowiednia w konkretnym przypadku, proporcjonalna oraz w żadnym wypadku nie zobowiązuje ani nie skłania odbiorcy do usługi w zamian. Należy zawsze pamiętać o ryzyku utraty reputacji firmy Medartis, które mogłyby nastąpić gdyby prezent nie był postrzegany jako społecznie zwyczajowy.

b) Łapownictwo bierne / przyjmowanie prezentów

Prezentów lub darowizn o wartości materialnej, takich jak zaproszenia, nie wolno przyjmować, jeśli mogłyby one mieć wpływ na konkretne decyzje pracownika Medartis lub mogłyby skłonić go do określonego postępowania. W razie wątpliwości przełożony decyduje o przyjęciu.

Jeśli w konkretnym przypadku nie istnieje możliwość wywierania wpływu, obowiązuje poniższe:

Przyjęte w biznesie prezenty, takie jak prezenty świąteczne lub noworoczne, prezenty reklamowe, prezenty z określonej okazji (np. za wykład) itp. mogą być przyjmowane do wartości 250,00 CHF na wydarzenie, na darczyńcę i na rok bez konieczności zgłaszania przełożonemu. Przyjmowanie prezentów gotówkowych jest z zasady zabronione.

Jeśli pracownik otrzyma prezent jako reprezentant zespołu lub działu, musi odpowiednio podzielić się prezentem z innymi pracownikami.

Prezenty, które przekraczają wartość 250,00 CHF lub nie są przyjęte w biznesie, należy zawsze zgłaszać niezwłocznie przełożonemu.

Zaproszenia na imprezy klientów lub inne wydarzenia, kolacje/obiady biznesowe itp. są dopuszczalne w ramach przyjętych w biznesie. W razie wątpliwości bezpośredni przełożony decyduje o przyjęciu. Jeżeli jednak przekroczona zostanie wartość 250,00 CHF, przypadek taki należy uprzednio przedłożyć bezpośredniemu przełożonemu do decyzji a po uzyskaniu akceptacji zgłosić dyrektorowi generalnemu. Uregulowanie niniejsze dotyczy również spółek zależnych, przy czym należy przestrzegać lokalnych zwyczajów i limitów.

c) Gratyfikacje

Jako gratyfikacje uznawane są płatności na rzecz osoby pełniącej funkcje publiczne, które sprzyjają, przyspieszają lub gwarantują realizację rutynowej czynności urzędowej

lub działania. Bardzo szybko mogą one przekroczyć granicę do łapownictwa. Takie płatności są w każdym przypadku zabronione.

4. Darowizny (nagrody) i sponsoring

Kodeks postępowania firmy Medartis w następujący sposób reguluje kwestię darowizn: „Płatności lub darowizny na rzecz polityków, partii politycznych, stowarzyszeń lub innych organizacji mogą być dokonywane tylko w prawnie dozwolonych ramach i za wyraźną zgodą kierownictwa. Muszą być prawidłowo wykazane i zweryfikowane bez wyjątku. W związku z tym nie wolno dokonywać płatności na rzecz fikcyjnych firm w jurysdykcjach offshore (zagranicznych, w ramach podatkowych) lub na odpowiednie konta bankowe offshore.”

Decyzje dotyczące darowizn na cele polityczne należą z zasady do Przewodniczącego Rady Nadzorczej i Dyrektora Generalnego (CEO) firmy Medartis.

a) Pozostałe darowizny (nagrody)

Inne darowizny (nagrody) obejmują darowizny na rzecz instytucji, które działają na przykład w dziedzinie edukacji, pomocy dla krajów rozwijających się, zdrowia, młodzieży, kultury, spraw społecznych, sportu (tzw. organizacje pożytku publicznego, non-profit).

Darowizny mające na celu uzyskanie sprzecznej z prawem korzyści są zabronione i traktowane są jako przekupstwo.

Zasadniczo darowizny są przydzielane niezależnie od istnienia powiązań biznesowych między firmą Medartis a odbiorcą. Muszą być zatwierdzone przez Dyrektora Finansowego (CFO). Listę przekazanych darowizn należy przygotować i przedłożyć co roku Prezesowi (CEO). Listę darowizn przekazanych przez spółki zależne należy również przedłożyć Dyrektorowi Generalnemu (CEO).

b) Sponsoring

Pod pojęciem sponsoringu firma Medartis rozumie wsparcie i promocję instytucji, osób lub imprez środkami finansowymi lub świadczeniami rzeczowymi i usługami przez firmę i w zamian za które oczekiwane jest odwzajemnienie usług, o ile wspiera ona cele komunikacji i marketingu firmy Medartis.

Świadczenia w ramach sponsoringu mające na celu uzyskanie w ten sposób sprzecznej z prawem korzyści są z zasady zabronione. Ponadto musi istnieć odpowiednia korelacja między przyznanym wsparciem a uzgodnionym odwzajemnieniem usług.

Świadczenia firmy Medartis Szwajcaria i spółek zależnych w ramach sponsoringu muszą być zatwierdzone przez Dyrektora ds. Bezpieczeństwa (CSO). Kwoty sponsoringu powyżej 5 000 CHF muszą być dodatkowo zatwierdzone przez Dyrektora Generalnego (CEO).

5. Osoby kontaktowe

Obowiązuje zasada: Jeżeli masz wątpliwości, nie rób tego. Jeżeli istnieje wątpliwość, czy dopuszczalne jest określone postępowanie, należy zwrócić się do przełożonego lub działu prawnego. Jeżeli pracownicy firmy Medartis będą poddawani usiłowaniu przekupstwa lub istnieje podejrzenie nieodpowiedniego, wpływu osób trzecich lub jeżeli zauważono inne naruszenia, należy niezwłocznie skontaktować się z odpowiednim przełożonym lub działem prawnym.

6. Zmiany

Ta polityka jest regularnie monitorowana, aby zapewnić jej aktualność, dokonać zmian w razie zaistnienia takiej potrzeby i ogłaszana przez Radę Nadzorczą.

7. Data wejścia w życie

Polityka obowiązuje od 1 listopada 2017 roku.

Instrukcja dotycząca zgodności z prawem konkurencji

1. Cel i zakres obowiązywania

Warunkiem funkcjonowania rynku jest konkurencja. Dotyczy to również branży techniki medycznej i ochrony zdrowia. Funkcjonująca konkurencja jest nie tylko w interesie klientów, ale również w interesie firmy Medartis. Prawo konkurencji służy do zachowania konkurencyjnej, swobodnej przedsiębiorczości, stanowiącej podstawę gospodarki wolnorynkowej. W interesie firmy Medartis jest polityka biznesowa oparta na kryteriach uczciwej i skutecznej konkurencji. Z tych powodów ściśle przestrzeganie przepisów dotyczących konkurencji jest podstawowym elementem naszej polityki korporacyjnej.

„Należy unikać sytuacji problematycznych w zakresie przepisów dotyczących prawa konkurencji. Uzgodnienia lub skoordynowane działania z innymi przedsiębiorstwami, mające na celu lub prowadzące do niedopuszczalnego ograniczenia konkurencji, są wyraźnie zabronione.”

Niniejsza instrukcja precyzuje i uzupełnia Kodeks postępowania firmy Medartis, który mówi:

Należy unikać sytuacji problematycznych w zakresie przepisów dotyczących prawa konkurencji. Uzgodnienia lub skoordynowane działania z innymi przedsiębiorstwami, mające na celu lub prowadzące do niedopuszczalnego ograniczenia konkurencji, są wyraźnie zabronione.

Prawo antymonopolowe porządkuje zachowanie, które musi być przestrzegane przez uczestników rynku. Do przestrzegania prawa antymonopolowego zobowiązana jest nie tylko firma Medartis i jej pracownicy, lecz również spółki zależne firmy Medartis i ich

pracownicy oraz stowarzyszenia i partnerzy w obszarze badawczym, zwłaszcza IBRA, jej komisje i ich członkowie.

Wszystkim tym osobom zabronione są z zasady porozumienia kartelowe, niezależnie od tego, czy kraje, w których działają biznesowo, mają prawo antymonopolowe.

2. Zasady

Zachowanie niezgodne z prawem o konkurencji jest zabronione. Firma Medartis oczekuje od wszystkich członków kadry kierowniczej, pracowników, dystrybutorów oraz partnerów w obszarze badań i rozwoju, że będą oni konsekwentnie przestrzegać tych przepisów.

Wszyscy pracownicy i wszyscy przełożeni są sami odpowiedzialni za przestrzeganie przepisów prawa antymonopolowego w swoim zakresie kompetencji. Dopilnowują, aby znane były przepisy prawa o konkurencji międzynarodowe dla danego obszaru. Niniejsza instrukcja ma na celu wyjaśnienie zasad praktyk konkurencyjnych w zakresie szwajcarskiego i europejskiego prawa antymonopolowego przepisów dotyczących konkurencji. Ta polityka ma na celu uświadomienie kierownictwu i pracownikom znaczenia tych standardów dla postępowania biznesowego oraz podejmowania decyzji korporacyjnych.

Ponadto, oczekuje się, że wszystkie osoby w firmie Medartis skontaktują się z działem prawnym w razie niejasności dotyczących dopuszczalności danego postępowania w zakresie przepisów prawa dotyczących konkurencji.

3. Szwajcarskie prawo konkurencji

Podstawowe przepisy szwajcarskiego prawa o konkurencji są zawarte w artykule 5 (umowy ograniczające konkurencję) i artykule 7 (nadużycie pozycji na rynku) szwajcarskiej ustawy antymonopolowej (niem. Kartellgesetz, KG). Ponadto należy przestrzegać powiadomień i przykładów przypadków wydanych przez Szwajcarską Komisję ds. Konkurencji.

Szwajcarskie prawo antymonopolowe dotyczy wszystkich przedsiębiorstw, które prowadzą działalność gospodarczą w Szwajcarii lub których działalność ma wpływ na konkurencję w Szwajcarii.

Nie ma znaczenia, czy działania ograniczające konkurencję są podejmowane w Szwajcarii czy za granicą.

4. Europejskie prawo konkurencji

Przepisy centralne europejskiego prawa o konkurencji zawarte są w artykułach 101 (uzgodnienia ograniczające konkurencję) i artykule 102 (nadużycie pozycji na rynku) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Szczegółowe przepisy są zawarte w licznych rozporządzeniach i dyrektywach Komisji Europejskiej.

Europejskie prawo konkurencji ma zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw, które prowadzą działalność gospodarczą w krajach członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) lub których działalność może wpływać na handel między państwami członkowskimi EOG. Dla zastosowania europejskiego prawa o konkurencji nie ma zatem znaczenia, czy dane przedsiębiorstwa mają siedzibę w jednym z państw członkowskich lub czy działania ograniczające konkurencję są podejmowane w państwie członkowskim czy za granicą. Przedsiębiorstwo szwajcarskie prowadzące działalność gospodarczą w EOG, podlega zatem europejskiemu prawu konkurencji.

5. Osobista odpowiedzialność pracowników, partnerów w obszarze badań i spółek zależnych

Za przestrzeganie przepisów prawa o konkurencji odpowiada każdy pracownik, partner w obszarze badań i spółka zależna oraz inne strony trzecie. Każdy jest odpowiedzialny za uzyskanie wystarczających informacji na temat przepisów prawa dotyczących konkurencji, aby rozpoznawać sytuacje, które budzą wątpliwości w zakresie prawa o konkurencji.

Zabrania się świadomego angażowania się w praktyki naruszające przepisy prawa o konkurencji.

6. Uzgodnienia ograniczające konkurencję

6.1 Przegląd

Art. 5 KG i art. 101 TFUE zabraniają wszystkich uzgodnień mających na celu lub powodujących uniemożliwienie, ograniczenie lub zafałszowanie konkurencji.

Ma to zastosowanie niezależnie od metody komunikacji. Uwzględniane są nie tylko uzgodnienia pisemne, ale także umowy ustne oraz tak zwane umówione zachowania. Pod pojęciem umówione zachowania rozumie się zamierzoną i celową współpracę poszczególnych przedsiębiorstw w celu zapobiegania lub ograniczenia konkurencji.

Ograniczenia horyzontalne to uzgodnienia lub umówione zachowania między przedsiębiorstwami, które działają na tym samym poziomie rynku, np. uzgodnienia między konkurującymi producentami.

Ograniczenia wertykalne to uzgodnienia lub umówione zachowania między przedsiębiorstwami, które działają na różnych poziomach rynku, np. uzgodnienia między producentem a dystrybutorem, prowadzące do ograniczenia swobody konkurencji stron umowy.

6.2 Porozumienia horyzontalne

Uzgodnienia lub umówione zachowania między konkurentami, które wpływają na warunki działalności gospodarczej, stanowią najcięższe naruszenia prawa o konkurencji.

Ustalenia dotyczące cen, ograniczenia produkowanych, dystrybuowanych lub dostarczanych ilości czy też podział lub przydział określonych rynków lub partnerów biznesowych i klientów są uznawane jako szczególnie szkodliwe i należy ich całkowicie unikać. W Szwajcarii takie ustalenia mogą być karane grzywną w wysokości do 10% obrotu uzyskanego przez grupę w Szwajcarii w ciągu ostatnich trzech lat obrotowych.

- Nie należy ustalać wspólnie z konkurentami warunków dotyczących cen. Nie należy nigdy omawiać z konkurentami żadnych kwestii ustalania cen.
- Nie należy nigdy porozumiewać się z konkurentami na temat produkowanych, dystrybuowanych lub dostarczanych ilości.
- Nie należy nigdy uzgadniać z konkurentami podziału ani przydziału określonych rynków ani partnerów biznesowych.

6.3 Porozumienia wertykalne

Wertykalnymi partnerami biznesowymi są producenci i firmy dystrybucyjne, dostawcy i klienci, licencjobiorcy i licencjodawcy.

Ustalenia wertykalne dotyczące cen odsprzedaży lub tzw. całkowitej ochrony terytorialnej (zakaz sprzedaży pasywnej w umowach na wyłączność) są uznawane za szkodliwe i należy ich za wszelką cenę unikać. W Szwajcarii takie ustalenia mogą być karane grzywnami w wysokości do 10% obrotu uzyskanego przez grupę w Szwajcarii w ciągu ostatnich trzech lat obrotowych.

- Nie należy udzielać klientom wytycznych dotyczących cen odsprzedaży.
- Jeśli klientom przydzielane są wyłączne obszary, sprzedaż na innym obszarze nie może być całkowicie wykluczona.

6.4 Zakaz nadużywania pozycji dominującej przedsiębiorstw

Artykuł 7 KG lub artykuł 102 TFUE zabraniają nadużywania dominującej pozycji na rynku. Oprócz wspomnianych już regulacji dotyczących porozumień ograniczających konkurencję, firmy, które dominują na rynkach, muszą zwrócić szczególną uwagę na dodatkowe zasady.

To, czy przedsiębiorstwo ma pozycję dominującą na rynku, należy oceniać na podstawie różnych kryteriów. Taka pozycja zostaje potwierdzona, jeśli przedsiębiorstwo może zachowywać się w znacznym zakresie niezależnie od innych uczestników rynku. Głównym kryterium oceny jest udział w rynku określonego produktu. W celu ustalenia udziału w rynku należy zdefiniować właściwy rynek.

W Szwajcarii nadużywanie pozycji dominującej może być karane grzywny w wysokości do 10% obrotu grupy uzyskanego w Szwajcarii w ciągu ostatnich trzech lat obrotowych.

- Przedsiębiorstwom dominującym nie wolno nadużywać ich pozycji na rynku.

7. Konsekwencje prawne w przypadku naruszenia przepisów dotyczących konkurencji

Naruszenia przepisów dotyczących konkurencji mogą prowadzić do znacznych kar. Komisja Europejska a od 1 kwietnia 2004 roku również Komisja ds. Konkurencji wy-

mierzają kary w zależności od wagi i czasu trwania działania stanowiącego naruszenie. W Szwajcarii maksymalna grzywna wynosi 10% obrotu uzyskanego przez grupę w ciągu ostatnich trzech lat obrotowych. W EOG maksymalna grzywna wynosi 10% światowych obrotów osiągniętych w ubiegłym roku i może być zwiększana za każdy rok dalszego trwania naruszenia.

Ponadto uzgodnienia naruszające zakazy art. 5 KG lub art. 101 TFUE są automatycznie nieważne z punktu widzenia prawa cywilnego. Naruszenia przepisów dotyczących konkurencji może być powodem sporów cywilnoprawnych. A firma naruszająca przepisy prawa dotyczące konkurencji, może podlegać znacznym roszczeniom odszkodowawczym ze strony konkurentów lub klientów za nielegalne praktyki.

W niektórych krajach, takich jak np. w USA lub w Wielkiej Brytanii, naruszenie przepisów prawa dotyczących konkurencji może prowadzić również do skazania za przestępstwo (grzywny i/lub kara pozbawienia wolności) zaangażowanych pracowników.

Naruszenie tej zasady powoduje poddanie pracowników czynnościom dyscyplinarnym i rozwiązaniu stosunku pracy.

- Naruszenie przepisów dotyczących prawa konkurencji nigdy się nie opłaca.

8. Zmiany

Ta polityka jest regularnie monitorowana, aby zapewnić jej aktualność, dokonać zmian w razie zaistnienia takiej potrzeby i ogłaszana przez Radę Nadzorczą.

9. Data wejścia w życie

Polityka obowiązuje od 1 listopada 2017 roku.

SIEDZIBA GŁÓWNA

Medartis AG | Hochbergerstrasse 60E | 4057 Bazylea/Szwajcaria
TEL. +41 61 633 34 34 | F +41 61 633 34 00 | www.medartis.com

ODDZIAŁY

Australia | Austria | Brazylia | Chiny | Francja | Hiszpania | Japonia | Meksyk | Niemcy
Nowa Zelandia | Polska | UK | USA

Adresy i dalsze informacje dotyczące naszych Oddziałów i Dystrybutorów można znaleźć na stronie
www.medartis.com