

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>ZIELSETZUNG</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>GELTUNGSBEREICH, VERANTWORTLICHKEITEN</b>	<b>2</b>
<b>2.1</b>	<b>Geltungsbereich</b>	<b>2</b>
<b>2.2</b>	<b>Verantwortlichkeiten</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>CODE OF CONDUCT DER BIONORICA-UNTERNEHMENSGRUPPE</b>	<b>4</b>
<b>3.1</b>	<b>Vorwort der Unternehmensführung zur zweiten Auflage</b>	<b>4</b>
<b>3.2</b>	<b>Schlüsselbegriffe</b>	<b>5</b>
<b>3.3</b>	<b>Gemeinsame Werte als Grundlage unseres Handelns</b>	<b>5</b>
<b>3.4</b>	<b>Unsere Verhaltensgrundsätze gegenüber Gesellschaft und Natur</b>	<b>5</b>
<b>3.4.1</b>	<b>Rechtmäßigkeit und Gesetzestreue</b>	<b>5</b>
<b>3.4.2</b>	<b>Aktive Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung</b>	<b>6</b>
<b>3.5</b>	<b>Unsere Verhaltensgrundsätze im Umgang miteinander</b>	<b>6</b>
<b>3.5.1</b>	<b>Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt</b>	<b>6</b>
<b>3.5.2</b>	<b>Vermeidung von Interessenkonflikten</b>	<b>6</b>
<b>3.5.3</b>	<b>Umgang mit Unternehmensinformationen und personenbezogenen Daten</b>	<b>7</b>
<b>3.5.4</b>	<b>Umgang mit Unternehmenseinrichtungen</b>	<b>7</b>
<b>3.5.5</b>	<b>Mitarbeitersicherheit bei der Bionorica</b>	<b>7</b>
<b>3.6</b>	<b>Unsere Verhaltensgrundsätze für den Umgang mit Dritten</b>	<b>8</b>
<b>3.6.1</b>	<b>Keine unangemessene Beeinflussung</b>	<b>8</b>
<b>3.6.2</b>	<b>Bekanntnis zu fairem Wettbewerb</b>	<b>9</b>
<b>3.6.3</b>	<b>Informationen über unsere Produkte</b>	<b>9</b>
<b>3.7</b>	<b>Leitfragen für unser tägliches Handeln</b>	<b>9</b>
<b>3.8</b>	<b>Unsere Verhaltensgrundsätze für Lieferanten und Dienstleister</b>	<b>10</b>
<b>3.9</b>	<b>Abgabe von Hinweisen bei vermuteten Verstößen gegen interne Regelungen</b>	<b>10</b>
<b>4.</b>	<b>MITGELTENDE UNTERLAGEN</b>	<b>12</b>
<b>4.1</b>	<b>Anlagen</b>	<b>12</b>
<b>4.2</b>	<b>Formatvorlagen</b>	<b>12</b>
<b>4.3</b>	<b>Sonstige mitgeltende Unterlagen</b>	<b>12</b>
<b>5.</b>	<b>ABKÜRZUNGEN</b>	<b>12</b>
<b>6.</b>	<b>ÄNDERUNGSINDEX</b>	<b>12</b>

## 1. ZIELSETZUNG

Der Code of Conduct (nachfolgend auch CoC) beschreibt die wesentlichen Elemente der Bionorica-Unternehmenskultur.

Darüber hinaus stellt er verbindliche Handlungsanweisungen für alle Führungskräfte und Mitarbeiter auf, um die hohen Anforderungen an unsere Unternehmensethik im Geschäftsalltag sicherzustellen.

Der Code of Conduct soll damit insbesondere auch helfen, unbewusste oder leichtfertige Verstöße gegen Gesetze und damit Sanktionen für den jeweiligen Mitarbeiter bzw. das Unternehmen zu vermeiden.

## 2. GELTUNGSBEREICH, VERANTWORTLICHKEITEN

### 2.1 Geltungsbereich

Der Code of Conduct gilt für die Bionorica SE und alle ihre Tochtergesellschaften und Repräsentanzen (nachfolgend Bionorica).

Er orientiert sich an den in Deutschland geltenden regulatorischen Rahmenbedingungen, die einen gruppenweiten Mindeststandard für Bionorica darstellen. Dieser kann nur unterschritten werden, soweit dies aufgrund lokalrechtlicher Anforderungen notwendig ist. Sollten für eine Gesellschaft oder Repräsentanz strengere Vorgaben gelten (z.B. wegen lokalrechtlicher Vorgaben, wegen der Herstellung oder des Vertriebs von verschreibungspflichtigen Arzneimitteln oder Betäubungsmitteln oder aufgrund der Unterwerfung unter Industrierikodizes) ist der CoC ebenfalls entsprechend anzupassen. Die zentrale Compliance-Organisation der Bionorica ist vorab über geplante Adaptionen zu informieren.

Die jeweilige Geschäftsführung bzw. Repräsentanzleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass der CoC – ggf. nach einer notwendigen lokalen Adaption – in den Tochtergesellschaften und Repräsentanzen implementiert (inkl. Schulung aller relevanten Mitarbeiter im jeweiligen Verantwortungsbereich) und seine Einhaltung angemessen überwacht wird.

In Einzelfällen ist eine Abweichung von den Vorgaben dieses CoC (in der für die jeweilige Gesellschaft gültigen Fassung) nur in Rücksprache mit dem zuständigen Local Compliance Officer zulässig. Selbstverständlich ist die Einhaltung des anzuwendenden lokalen Rechts auch in diesen Fällen stets sicherzustellen.

Bionorica hat sich einem strikten Null-Toleranz-Prinzip verpflichtet, d.h. Hinweisen auf etwaige Verstöße gegen geltendes Recht oder interne Vorgaben wird konsequent nachgegangen. Festgestellte Verstöße können je nach Ausmaß zur Pflicht an der Teilnahme an weiteren Trainingsmaßnahmen, aber auch zu arbeits-, zivil- und strafrechtlichen Konsequenzen für den Mitarbeiter führen.

### 2.2 Verantwortlichkeiten

- |   |   |
|---|---|
| <b>Chief Compliance Officer (CCO)</b>                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fachverantwortung für den CoC</li></ul>   |
| <b>Geschäftsführung der Gesellschaften und Repräsentanzen</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Adaption und Implementierung des CoC</li><li>• Überwachung der Einhaltung der Vorgaben</li></ul>  |
| <b>Local Compliance Officer (LCO)</b>                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu den beschriebenen Anforderungen</li></ul>  |
| <b>Jeder Mitarbeiter</b>                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Kenntnis und Einhaltung sämtlicher im CoC beschriebenen Anforderungen und Maßnahmen</li><li>• Rechtzeitige Einbindung des Vorgesetzten sowie des LCO oder CCO bei Fragen und Unklarheiten</li><li>• Teilnahme an vorgesehenen internen Schulungen und Trainings</li></ul> |

**Jede Führungskraft**

- Unterstützung aller Kollegen bei der Umsetzung des Code of Conduct durch Rat und Tat
- Tägliches Vorleben einer ethisch einwandfreien Unternehmenskultur gegenüber allen Mitarbeitern
- Proaktive Vermeidung von Compliance-Problemen im Verantwortungsbereich, z.B. durch Kommunikation und Implementierung definierter Prozesse und durch angemessene Aufsicht
- Identifizierung auftretender Compliance-Probleme, z.B. durch die Einrichtung von Kontrollmechanismen
- Reaktion auf aufgetretene Compliance-Probleme, z.B. Durchführung von klärenden Gesprächen, Einbindung des LCO

### 3. CODE OF CONDUCT DER BIONORICA-UNTERNEHMENSGRUPPE

#### 3.1 Vorwort der Unternehmensführung zur zweiten Auflage

Nachhaltiges und ethisch einwandfreies Handeln ist seit jeher unzertrennlich mit der Unternehmenskultur der Bionorica verbunden. Das gilt heute genauso wie bei unserer Unternehmensgründung vor über 80 Jahren. Es ist deshalb eine Selbstverständlichkeit, dass wir bereits vor Jahren unsere gemeinsamen Werte und Überzeugungen in einem ersten gruppenweiten Code of Conduct dokumentiert und damit weltweite Standards für das Verhalten aller Mitarbeiter geschaffen haben. Unser Code of Conduct sollte hierbei Hilfe für den Arbeitsalltag, aber auch gemeinsame, verbindliche Leitlinie sein und sicherstellen, dass wir alle unseren hohen ethischen und moralischen Grundsätzen gerecht werden.

Bereits unser erster Code of Conduct entstand in dem Selbstverständnis, dass wir als forschendes Pharmaunternehmen Verantwortung gegenüber unserer Umwelt und unseren Mitmenschen tragen und unser tägliches Handeln deshalb von Rechtstreue, Nachhaltigkeit und dem Respekt vor Natur und Mensch geprägt sein muss.

Die Regeln, die wir uns damit selbst vorgegeben haben, sind heute vielleicht noch aktueller als damals, steht die Pharmabranche doch stetig steigenden regulatorischen und reputativen Ansprüchen gegenüber. Insbesondere eine transparente und ethisch einwandfreie Zusammenarbeit der pharmazeutischen Industrie mit Angehörigen der Fachkreise gewinnt seit Jahren immer mehr an Bedeutung, was auch durch die Einführung der §§ 299a/b im deutschen Strafgesetzbuch unterstrichen wurde. Als Bionorica können wir diese Entwicklung beruhigt verfolgen, da es seit jeher unser Anspruch war, mit der Qualität unserer selbst entwickelten Arzneimittel zu überzeugen und wir deshalb auf ethisch fragwürdige oder gar rechtswidrige Verhaltensweisen zur Erzielung schneller Profite nicht angewiesen sind.

Andererseits hat sich unser Unternehmen über die letzten Jahre rasant entwickelt, so dass es uns wichtig war, auch unseren Code of Conduct als wichtige Leitlinie für unser tägliches Handeln auf den Prüfstand zu stellen, um damit seine Angemessenheit auch für die Zukunft sicherzustellen.

Teil unserer Entwicklung der letzten Jahre war nicht zuletzt auch die Etablierung einer regelmäßigen Nachhaltigkeitsberichterstattung in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Auch aus diesem Grund war es notwendig, den CoC und den Nachhaltigkeitsbericht auf eventuelle Schnittstellen hin zu überprüfen. Denn unser Anspruch ist es, Ihnen mit unserem Code of Conduct eine wirklich nützliche Arbeitshilfe für Ihren täglichen Berufsalltag zur Hand zu geben.

Auch die Einführung unseres validierten Schulungssystems d.velop d.3 und die damit verbundene Möglichkeit, unseren Code of Conduct den Mitarbeitern in Deutschland und in anderen Ländern als gelenktes Dokument elektronisch zur Verfügung stellen zu können, wollten wir zum Anlass nehmen, unseren CoC auf den neuesten Stand zu bringen.

Es freut uns deshalb sehr, Ihnen heute unseren aktualisierten Code of Conduct vorstellen zu können. Auch zukünftig liegt es in der Verantwortung von uns allen, das in uns gesetzte Vertrauen jeden Tag neu zu verdienen. Jeder Einzelne von uns trägt dazu bei, dass unsere hohen ethischen und moralischen Grundsätze mit Leben gefüllt und weitergetragen werden.

Vielen Dank für Ihr Engagement!

Prof. Dr. M. Popp  
Vorstandsvorsitzender

Dr. U. Baumann  
Vorstand

Dr. M. Rödel  
Vorstand

Dr. H. Wohlers  
Vorstand

### 3.2 Schlüsselbegriffe

#### *Health Care Organizations (HCOs)*

HCOs sind Institutionen, die Health Care Professionals und medizinische Fachkräfte beschäftigen und Dienstleistungen aus dem Gesundheitswesen anbieten, medizinische Forschung betreiben oder medizinische Leitlinien erarbeiten (z.B. Kliniken, Medizinische Versorgungszentren, medizinische Fachgesellschaften).

#### *Health Care Professionals (HCPs)*

HCPs sind Angehörige der Heilberufe oder des Heilgewerbes oder sonstige Personen, soweit sie mit Arzneimitteln, Medizinprodukten, Verfahren, Behandlungen, Gegenständen oder anderen Mitteln erlaubterweise Handel treiben oder sie in Ausübung ihres Berufes anwenden. Angehörige der Heilhilfsberufe (z.B. PTAs) gelten ebenfalls als HCPs. Nicht als HCPs im Sinne unserer internen Vorgaben gelten Personen, die trotz einer entsprechenden Ausbildung als HCP nicht in ihrem Beruf tätig sind (z.B. ein Arzt, der aufgrund einer Tätigkeit als Medizjournalist keiner therapeutischen Tätigkeit nachgeht).

### 3.3 Gemeinsame Werte als Grundlage unseres Handelns

Uns als Bionorica ist eine Unternehmenskultur wichtig, in der unsere ethischen Grundsätze im Bewusstsein von jedem unserer Mitarbeiter fest verankert sind und mit Leben gefüllt werden. Respekt vor dem Menschen und der Natur, Ehrlichkeit und Integrität prägen unser tägliches Handeln. In allem, was wir tun, bestimmen diese Grundsätze unser Selbstverständnis. Wir sind davon überzeugt, dass die nachhaltige Einhaltung dieser ethischen Grundsätze der Schlüssel unseres Erfolgs ist.

Nachfolgend beschreiben wir die aus unserer Sicht unverzichtbaren Grundsätze für unser Verhalten gegenüber der Gesellschaft und der Natur, im Umgang miteinander sowie im Umgang mit externen Dritten.

Für jedes Thema beschreiben wir zudem mit einem kurzen Leitsatz unser gemeinsames Verständnis.

### 3.4 Unsere Verhaltensgrundsätze gegenüber Gesellschaft und Natur

#### 3.4.1 Rechtmäßigkeit und Gesetzestreue

*Unser Leitsatz: In allem was wir tun, handeln wir rechtmäßig!*

Die Einhaltung von gesetzlichen und internen Vorgaben ist eine Selbstverständlichkeit für uns. In welchem Land auch immer wir tätig sind, respektieren wir das Rechtssystem und halten uns an die für uns einschlägigen Vorschriften.

Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden, um rechtliche Konsequenzen und auch unseren guten Ruf zu bewahren. Gerade im Bereich der forschenden Arzneimittelhersteller reicht bereits der bloße Verdacht nicht korrekten Verhaltens aus, um uns in ein schlechtes Licht zu rücken.

Wir alle müssen dazu beitragen, unseren guten Ruf zu schützen. Denken Sie besonders bei schwierigen Entscheidungen an diese Verantwortung, aber vergessen Sie bitte nicht, dass Sie diese Verantwortung nicht allein tragen müssen. Nutzen Sie unsere Leitfragen zur Entscheidungshilfe, etwaige ergänzende Vorgabedokumente und fragen Sie Ihren Vorgesetzten oder die Ansprechpartner der jeweiligen Stabsstellen bzw. Abteilungen zur besten Vorgehensweise um Rat. Bitte seien Sie sich bewusst, dass Verstöße gegen geltendes Recht sowohl außerhalb wie auch innerhalb der Bionorica Konsequenzen haben.

Um die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben bestmöglich sicherzustellen, betreibt die Bionorica für ausgewählte Themengebiete entsprechende Management Systeme wie z.B. unser Qualitätsmanagementsystem oder das Compliance Management System.

### 3.4.2 Aktive Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung

*Unser Leitsatz: Wir kommen unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung gerne nach. Wir engagieren uns für Gesellschaft, Wissenschaft und Umwelt!*

Respekt vor dem Menschen und der Natur ist bei Bionorica ein grundlegendes Prinzip. Bei unserem täglichen Handeln achten wir darauf, unsere Mitmenschen und unsere natürlichen Ressourcen zu respektieren und zu schützen.

Wir als Bionorica haben verstanden, dass nur Unternehmen, die nachhaltig handeln und sich sowohl ihrer unternehmerischen als auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sind, nicht nur kurzfristig, sondern auf Dauer erfolgreich sein werden.

Integrität und Verantwortlichkeit aller Beteiligten und damit ökonomisch wertschaffendes, sozial ausgewogenes und ökologisch verträgliches Handeln sind von höchster Wichtigkeit für uns und werden bei Bionorica groß geschrieben.

Wir als Bionorica integrieren daher Umwelt-, wie auch soziale Belange in die Tätigkeit unseres Unternehmens und gehen damit über das gesetzlich geforderte Maß hinaus. Wir tragen als forschendes Pharmaunternehmen eine besonders hohe Verantwortung, der wir bereitwillig und gerne gerecht werden. Dazu engagieren wir uns für die Gesellschaft und unsere Jugend, die Wissenschaft sowie Umwelt- und Klimaschutz.

Einen Überblick, wie wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden, erhalten Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht, den wir regelmäßig in Anlehnung an die Anforderungen der Global Reporting Initiative erstellen und veröffentlichen.

## 3.5 Unsere Verhaltensgrundsätze im Umgang miteinander

### 3.5.1 Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt

*Unser Leitsatz: Wir leben eine Unternehmenskultur, in der Chancengleichheit und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter, besonders aber der Respekt voreinander, groß geschrieben werden!*

Unser Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt, Ehrlichkeit und Offenheit geprägt. Wir respektieren die Persönlichkeitsrechte jedes einzelnen Mitglieds der Bionorica-Familie und dulden keine Diskriminierung, sei es z.B. wegen ethnischer Herkunft, Religion, Kultur, Alter, Behinderung, Hautfarbe, sexueller Identität, Weltanschauung oder Geschlecht. Wir als Bionorica gewährleisten die Chancengleichheit aller unserer Arbeitnehmer.

Wir fördern die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und achten auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir schützen die Menschenrechte unserer Mitarbeiter.

Sexuelle Belästigung, persönliche Angriffe oder Diskriminierung werden verfolgt und haben entsprechende Konsequenzen.

### 3.5.2 Vermeidung von Interessenkonflikten

*Unser Leitsatz: Wir vermeiden Interessenskonflikte zwischen unserer beruflichen Tätigkeit und unserem Privatleben!*

Wir richten unsere Geschäftsentscheidungen nach den Interessen der Bionorica aus, nicht nach persönlichen Interessen. Egal ob nur vermeintlich oder tatsächlich bestehend, Interessenkonflikte schaden unserem Unternehmen. Es liegt im Interesse von uns allen, sie zu vermeiden.

Jeder Mitarbeiter, der sich in einem Interessenskonflikt befindet, muss dies seiner Führungskraft mitteilen. Solche Konflikte bestehen insbesondere bei privaten Kontakten zu Mitarbeitern von Geschäftspartnern der Bionorica, Tätigkeiten von oder für Geschäftspartner oder Beteiligungen an Geschäftspartnern bzw. Wettbewerbern.

Die allgemeine Verfahrensanweisung „Korruptionsprävention“ beschreibt im Detail, wie wir Interessenkonflikte in unserer täglichen Arbeit vermeiden können.

### 3.5.3 Umgang mit Unternehmensinformationen und personenbezogenen Daten

*Unser Leitsatz: Wir gehen mit sensiblen Informationen stets vertraulich um!*

Zu den ethischen Grundprinzipien, die wir uns als Bionorica auf die Fahne geschrieben haben, gehören Offenheit und Ehrlichkeit, aber auch die Verschwiegenheit in Bezug auf vertrauliche Informationen.

Alle Bücher, Unterlagen und Dokumente, die wir erstellen, sei es intern wie extern, für die Finanzberichterstattung oder die Erfüllung von Offenlegungspflichten oder für sonstige Zwecke, werden vollständig, korrekt, rechtzeitig und entsprechend geltenden Rechts bzw. Standards angefertigt.

Über interne vertrauliche oder geschützte Informationen der Bionorica sowie nicht öffentliche Informationen über Kunden, Lieferanten und sonstige Dritte bewahren wir als vertrauensvolle Partner Verschwiegenheit. Dies betrifft insbesondere Forschungsergebnisse und Informationen im Zusammenhang mit der Forschung und Entwicklung der Bionorica und ihren Partnern, Einzelheiten zur Organisation und Einrichtungen des jeweiligen Unternehmens, Geschäftszahlen und -daten.

Personenbezogene Daten (z.B. von Mitarbeitern) werden nur für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke verarbeitet und sicher aufbewahrt bzw. übertragen. Die Verwendung der Daten erfolgt für den Betroffenen transparent und wahrt seine Rechte auf Auskunft, Widerspruch, Sperrung bzw. Löschung.

Nähere Informationen hierzu finden Sie in unserer allgemeinen Verfahrensanweisung „Datenschutz Management System“.

### 3.5.4 Umgang mit Unternehmenseinrichtungen

*Unser Leitsatz: Wir achten Unternehmenseigentum und gehen pfleglich damit um!*

Wir als Bionorica stellen unseren Mitarbeitern für dienstliche Zwecke zahlreiche Hilfsmittel wie Telefon, Kopierer, PC, Internet usw. zur Verfügung. Sofern die private Nutzung gestattet ist, so hat sie so zu erfolgen, dass sie nicht in Zusammenhang mit illegalen Aktivitäten erfolgt, Interessenkonflikte hervorruft oder zu Mehrkosten oder Schädigungen des Geschäftsbetriebs der Bionorica führt.

Unsere Mitarbeiter achten das Eigentum der Bionorica und behandeln die Unternehmenseinrichtung pfleglich.

### 3.5.5 Mitarbeitersicherheit bei der Bionorica

*Unser Leitsatz: Wir engagieren uns aktiv für Sicherheit am Arbeitsplatz!*

Wir als Bionorica messen der Gesundheit und Sicherheit jedes einzelnen unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz einen hohen Stellenwert bei.

Wir gestalten das Arbeitsumfeld möglichst gesundheitsgerecht und beugen möglichen Unfallgefahren vor. Jeder unserer Mitarbeiter trägt seinerseits im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv zum Arbeitsschutz bei.

### 3.6 Unsere Verhaltensgrundsätze für den Umgang mit Dritten

#### 3.6.1 Keine unangemessene Beeinflussung

*Unser Leitsatz: Weder beeinflussen wir Dritte mit unangemessenen Vorteilen, noch lassen wir uns in unseren Geschäftsentscheidungen beeinflussen!*

Die Gewährung oder Annahme ungerechtfertigter Vorteile zur Erlangung einer bevorzugten Behandlung wird im In- und Ausland als Korruption geahndet. Internationale Abkommen und nationales Recht ziehen ebenso wie unsere eigenen ethischen Grundsätze die Grenzen, in denen wir uns bewegen. Wir als Bionorica treffen unsere eigenen Geschäftsentscheidungen unabhängig von durch Dritte gewährte Vorteile. Dazu haben wir in unserer allgemeinen Verfahrensweisung „Beschaffungsprozess, Zeichnungs- und Genehmigungsprozess“ die Leitlinien für einen transparenten und stets fairen Beschaffungsprozess schriftlich festgehalten.

Ebenso gewinnen wir unsere Kunden und Patienten mit der Qualität und dem Preis unserer pflanzlichen, nebenwirkungsarmen Arzneimittel, nicht mit der Zuwendung unzulässiger Vorteile.

Insbesondere bei der Zusammenarbeit mit Fachkreisen müssen wir uns der hohen Bedeutung der berufsrechtlich geschützten Unabhängigkeit der sog. Health Care Professionals (HCPs) stets bewusst sein. Wir sind überzeugt, dass das vertrauensvolle Verhältnis zwischen Arzt und Patient Grundlage jeder Therapie ist und nicht durch den Verdacht erschüttert werden darf, dass der Arzt bei der Verordnung oder Empfehlung von Arzneimitteln an das eigene finanzielle Wohl statt an die Heilung seines Patienten denkt. Dies gilt auch für den Apotheker, denn er erfüllt insbesondere die wichtige Aufgabe, den Patienten beim Kauf nicht verschreibungspflichtiger Medikamente zu beraten.

Wann immer wir mit Angehörigen der Fachkreise zusammenarbeiten, wahren wir die Grundsätze der Transparenz, Äquivalenz, Dokumentation sowie der Trennung zwischen Zuwendungen und Bezugsentscheidungen, so dass der Verdacht unsachgemäßer Beeinflussung der Ärzte und Apotheker gar nicht erst aufkeimen kann. Damit stellen wir sicher, dass unsere innovativen, hochwirksamen Phytoneering-Produkte allein aus dem Grund empfohlen bzw. verschrieben werden, dass sie im konkreten Fall die beste Wahl sind. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, den Ärzten und Apothekern die hierfür nötigen wissenschaftlichen Informationen zu vermitteln sowie durch eine enge fachliche Zusammenarbeit die stetige Weiterentwicklung unserer Phytoneering-Produkte zu gewährleisten. Bei unseren Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen steht deshalb die Weitergabe wissenschaftlicher Informationen an Fachkreisangehörige im Vordergrund. Wir sind gute Gastgeber und unterstützen unsere Informationsteilnehmer gerne in einem vernünftigen Rahmen bei Übernachtung, Verpflegung und An-/Abreise, gewähren aber keine unangemessenen Vorteile. Ebenso achten wir darauf, dass sich auch unsere mit der Organisation, Durchführung oder ähnlichem beauftragten Vertragspartner an diese Grundsätze halten.

Die gleichen Anforderungen legen wir auch bei der Zusammenarbeit mit Health Care Organisations zu Grunde.

Nicht nur bei HCPs und HCOs, auch gegenüber Amtsträgern gelten besonders hohe Anforderungen an die Sicherstellung der Unabhängigkeit. Diesen tragen wir als Bionorica u.a. dadurch Rechnung, dass wir auf die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger grundsätzlich verzichten.

Detaillierte Regelungen finden Sie in der für Ihre Gesellschaft jeweils gültigen Fassung unserer gruppenweiten Verfahrensweisung „Korruptionsprävention“.



Häufig kommt es im Zusammenhang mit Korruptionsdelikten auch zu Verstößen auf dem Gebiet der Geldwäsche. Auch hier vertreten wir als Unternehmen einen klaren Standpunkt und haben entsprechende gruppenweite Prozesse implementiert, um zu verhindern, dass wir Opfer von Geldwäschedelikten externer Dritter werden.

Nähere Informationen hierzu finden Sie in der für Ihre Gesellschaft jeweils gültigen Fassung unserer gruppenweiten Verfahrensweisung „Geldwäsche“.

### 3.6.2 Bekenntnis zu fairem Wettbewerb

*Unser Leitsatz: Wir überzeugen mit der Qualität unserer Produkte und können so im fairen Wettbewerb bestens bestehen.*

Abreden mit Wettbewerbern oder andere kartellrechtlich und wettbewerbsrechtlich verbotene Handlungen lehnen wir strikt ab.

Wenn wir Zeuge von kartellrechtlichem Fehlverhalten werden (z.B. im Rahmen von Verbandssitzungen) erheben wir eindeutigen Widerspruch und bestehen auf dessen Dokumentation. Im Falle von weiteren Verstößen brechen wir unsere Teilnahme an dem Termin ab und bestehen auch hier auf eine entsprechende Dokumentation.

### 3.6.3 Informationen über unsere Produkte

*Unser Leitsatz: Über unsere Produkte informieren wir umfassend und sachlich!*

Alle Arzneimittel, auch unsere nebenwirkungsarmen Phytoneering-Produkte, sind technisch hochentwickelte, komplexe Güter mit hohem Erklärungs- und Informationsbedarf. Dies betrifft insbesondere neben den Anwendungsmöglichkeiten und dem Nutzen auch die Grenzen und möglichen Gefahren der Anwendung der Arzneimittel.

Aus diesem Grund informieren wir immer umfassend und sachlich über unsere Produkte und berücksichtigen stets die geltenden regulatorischen Anforderungen bezüglich der Werbung gegenüber den Fachkreisen und dem Laienpublikum.

Bei der Bewerbung unserer Produkte berücksichtigen wir auch alle etwaigen Einschränkungen bezüglich der Abgabe von Werbegaben im Sinne des Heilmittelwerberechts und etwaige freiwillige Selbstverpflichtungen aufgrund unserer Mitgliedschaft in Branchen- und Industrieverbänden.

Wir als Bionorica sind selbstverständlich auch im Internet präsent. Die Informationen auf unserer Website werden regelmäßig aktualisiert und bieten Einblick in unsere Tätigkeit und unser Umfeld. Die Informationen für Fachkreise sind als solche gekennzeichnet und von den Informationen für Patienten und Öffentlichkeit getrennt.

Alle bereitgestellten Informationen genügen den Anforderungen, die das Heilmittelwerberecht an Publikumswerbung bzw. Fachwerbung stellt.

### 3.7 Leitfragen für unser tägliches Handeln

*Unser Leitsatz: Unsere eigenen Geschäftsentscheidungen hinterfragen wir stets kritisch!*

Wir sind davon überzeugt, dass das ethische Selbstverständnis aller Führungskräfte und Mitarbeiter die Grundlage für rechtmäßiges und nachhaltiges Verhalten in einem oft komplexen und stressigen Arbeitsalltag ist.

Bei der Personalauswahl achten wir deshalb sorgfältig darauf, dass unsere Mitarbeiter unseren hohen Anspruch an persönliche Integrität teilen. Wir möchten Sie deshalb ermutigen, Ihr Tun stets kritisch gegen Ihre eigenen Wertevorstellungen zu prüfen, indem Sie sich die folgenden Fragen stellen:

- Steht meine Handlung/Entscheidung in Einklang mit den Gesetzen und den internen Regelungen?
- Handele ich im Interesse des Unternehmens?
- Handele ich frei von Interessenskonflikten?
- Kann ich meine Handlung vor Dritten verteidigen (meinem Vorgesetzten, der Öffentlichkeit oder meinen Kollegen)?
- Kann ich die Handlung/Entscheidung vor mir selbst verantworten?

Wenn Sie diese Fragen alle mit „Ja“ beantworten können, ist dies ein guter erster Anhaltspunkt für die ethische Vertretbarkeit Ihrer Entscheidungen. Selbstverständlich tragen wir aber alle die Pflicht, unsere Handlungen darüber hinaus stets auf die Vereinbarkeit mit weiteren Vorgabedokumenten (z.B. VAs und SOPs) zu prüfen.

### 3.8 Unsere Verhaltensgrundsätze für Lieferanten und Dienstleister

*Unser Leitsatz: Wir setzen uns in langfristigen, fairen Kooperationen für die Einhaltung unserer Werte durch unsere Geschäftspartner ein!*

Unsere Anforderung nach rechtmäßigem und moralisch einwandfreiem Verhalten darf nicht bei unserem Unternehmen enden. Als global tätiges Unternehmen sind wir auf die Zusammenarbeit mit vielen unterschiedlichen Unternehmen im In- und Ausland angewiesen. Es ist uns deshalb ein wichtiges Anliegen, auch bei den Unternehmen, die für die Bionorica tätig werden, auf die Einhaltung unverzichtbarer Wertgrundsätze hinzuwirken.

Aus diesem Grund haben wir den Code of Conduct für Lieferanten und Dienstleister (Anlage 01) entwickelt, der unsere Grundsätze und Anforderungen an unsere Geschäftspartner bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt enthält.

Dieser Verhaltenskodex ist weltweit grundsätzlich all unseren Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Dienstleistern zu Grunde zu legen (z.B. durch Verweisung in unseren Einkaufsbedingungen). Unsere Partner verpflichten sich damit u.a. zur Rechtstreue und Einhaltung unserer Grundsätze v.a. bezüglich Arbeitszeit, Umweltschutz, Sicherheit, Grundrechte der Mitarbeiter und Null-Toleranz von Kinderarbeit bei sich und den eigenen Geschäftspartnern.

Im Einzelfall kann in Rücksprache mit dem Local Compliance Officer oder unter den folgenden Voraussetzungen auf die Anwendung verzichtet werden:

- Der Lieferant oder Dienstleister hat sich einem eigenen Verhaltenskodex unterworfen, der einen vergleichbaren Wertemaßstab beschreibt.
- Art und Umfang des Geschäftsbetriebs schließen einen Verstoß gegen die beschriebenen Ethikvorgaben grundsätzlich aus (z.B. keine arbeitsrechtlichen Verstöße möglich bei Ein-Mann-Unternehmen, keine Möglichkeiten zur unangemessenen Beeinflussung Dritter).
- Es handelt sich um einen (einmaligen) Bezug von (Dienst-)Leistungen, deren Art und Umfang eine schriftliche Verpflichtung des Dienstleisters nicht angemessen erscheinen lässt (z.B. Taxi- und Kurierfahrten; kleinere, nicht zentral gesteuerte Beschaffungen).

### 3.9 Abgabe von Hinweisen bei vermuteten Verstößen gegen interne Regelungen

*Unser Leitsatz: Auf Missstände weisen wir offen und konstruktiv hin!*

Wir als Bionorica glauben, dass die wichtigste Voraussetzung für eine nachhaltige Unternehmenskultur neben der Integrität der Mitarbeiter angemessene Schulungs- und Trai-

ningsmaßnahmen sind. Damit stellen wir sicher, dass die Mitarbeiter mit den zu beachtenden Verhaltensgrundsätzen vertraut sind und diese im Rahmen ihrer täglichen Arbeit berücksichtigen können.

Weitere Voraussetzung ist aber auch, dass wir etwaigen Verstößen gegen die Vorgaben des CoC und gegen andere internen Regelungen konsequent nachgehen. Wir möchten Sie deshalb ermutigen, Hinweise auf (vermutete) Verstöße gegen die Anforderungen des CoC jederzeit gerne an den Chief Compliance Officer zu richten. Selbstverständlich steht es Ihnen hierbei frei, einen Hinweis anonym abzugeben. Um Rückfragen zu ermöglichen, bevorzugen wir allerdings eine persönliche Kommunikation.

Wir behandeln Ihren Hinweis stets mit größtmöglicher Vertraulichkeit, zudem ist der Schutz von Hinweisgebern ein wesentliches Element unserer Unternehmensethik.

Den Chief Compliance Officer der Bionorica erreichen Sie unter:

**Markus Endres**

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Chief Compliance Officer

BIONORICA SE

Kerschensteinerstr. 11-15

92318 Neumarkt

Telefon: + 49 (0) 9181 231-7462

Telefax: + 49 (0) 9181 231-67462

markus.endres@bionorica.de

## 4. MITGELTENDE UNTERLAGEN

### 4.1 Anlagen

Anlage 01: Code of Conduct für Lieferanten und Dienstleister

### 4.2 Formatvorlagen

*keine*

### 4.3 Sonstige mitgeltende Unterlagen

VA 00034 (DE) Korruptionsprävention  
VA 00043 (EN) Prevention of Corruption  
VA 00045 (DE) Geldwäsche  
VA 00049 (DE) Datenschutz Management System

## 5. ABKÜRZUNGEN

Abk.	Abkürzung
CCO	Chief Compliance Officer
CoC	Code of Conduct
GRI	Global Reporting Initiative
HCO	Health Care Organisation
HCP	Health Care Professional
LCO	Local Compliance Officer

## 6. ÄNDERUNGSINDEX

Version	Angaben zur Änderung
1.0	Etablierung des CoC als Vorgabedocument und Anpassung an Anforderungen develop.d3; Überarbeitung von Schnittstellen mit Nachhaltigkeitsberichterstattung; Aktualisierung der Ansprechpartner; Anpassung des Geltungsbereichs des externen CoC;