

ORIENTIERUNG GIBT SICHERHEIT

# CODE OF CONDUCT



Dr. med. Dr. oec. Richard Ammer  
 Dr. med. Katja Pütter-Ammer  
 Dr. rer. nat. Uwe Baumann  
 Annick Berreur-Igersheim  
 Eric Neyret



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

unsere Arbeit basiert auf Vertrauen, Verantwortung und gegenseitigem Respekt. Der Erfolg unseres Unternehmens misst sich nicht nur an dem, was wir erreichen, sondern auch an der Art und Weise, wie wir es tun.

Der Code of Conduct bietet uns einen klaren Rahmen, um ethische und rechtliche Standards zu wahren und integer zu handeln – sowohl intern als auch im Umgang mit unseren Kunden und Partnern.

Was uns leitet:

Wir kümmern uns. Drei Kernwerte – zukunftsorientiert, wertschöpfend und familiär – sind unsere Orientierung. Seit über 75 Jahren ist es unser Auftrag, uns um die Menschen zu kümmern. „Let's take care!“ ist ein Aufruf, den wir mit unseren Partnern im Gesundheitswesen und allen, die sich für eine gesündere Welt einsetzen, teilen.

Lassen Sie uns gemeinsam diese Werte im täglichen Miteinander leben. Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Herzlichst

Dr. med. Katja Pütter-Ammer  
 Geschäftsführende Gesellschafterin

Dr. med. Dr. oec. Richard Ammer  
 Geschäftsführender Gesellschafter

Annick Berreur-Igersheim  
 Geschäftsführerin People, Culture & Transformation

Dr. rer. nat. Uwe Baumann  
 Geschäftsführer Primary & Consumer Care

Eric Neyret  
 Geschäftsführer Finanzen, Controlling und Administration

# Inhalt

## KAPITEL 1

Seite 5

### **Werte leben: Unser Miteinander zählt**

Unsere Werte – zukunftsorientiert, wertschaffend und familiär – prägen unser tägliches Handeln und unsere Kommunikation. Dieses Kapitel beschreibt, wie unsere Werte Entscheidungen leiten und wie eine offene, respektvolle Kommunikationskultur gefördert wird.

## KAPITEL 2

Seite 17

### **Verantwortung übernehmen: Zusammen für eine gesündere Welt**

Nachhaltigkeit ist ein Kernbestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir fördern verantwortungsbewusstes Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

## KAPITEL 3

Seite 25

### **Erfolg durch Integrität: Unser Handeln im Geschäftsleben**

Integrität und ethisches Verhalten sind die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kollegen und Geschäftspartnern.

## KAPITEL 4

Seite 39

### **Innovation und Sorgfalt: Qualität, Sicherheit und Fortschritt**

Die Qualität unserer Produkte und die Patientensicherheit stehen für uns an oberster Stelle. Wir verpflichten uns, in jedem Schritt unseres Handelns höchste Standards einzuhalten und kontinuierlich nach Verbesserungen zu streben.

## KAPITEL 5

Seite 43

### **Offenheit und Verantwortung: Unsere Speak-up-Kultur**

Eine offene Kommunikation ermutigt Mitarbeiter, Bedenken anzusprechen und zur Problemlösung beizutragen. Ein sicherer Raum fördert Integrität und respektvolles Miteinander im Unternehmen.





WERTE LEBEN –  
UNSER  
MITEINANDER  
ZÄHLT

*Code  
of  
Conduct*

## Unsere Werte – auf den Punkt gebracht

Als MEDICE Health Family verpflichten wir uns zu den höchsten ethischen Standards, die in diesem **Code of Conduct (Verhaltenskodex)** festgehalten sind und die Grundlage unserer Kultur bilden.

Obwohl das Erreichen dieser Ideale eine fortlaufende Reise ist, leiten sie unser Handeln und inspirieren uns dazu, täglich fundierte Entscheidungen zu treffen. Der auf Vertrauen basierende Kodex beleuchtet die Werte, die wir verfolgen:



Wir nehmen unsere gesetzlichen und ethischen Verpflichtungen ernst und lassen unsere Mission lebendig werden.

Wir machen diese Werte sowohl persönlich als auch unternehmensweit verständlich und greifbar, damit sie unser tägliches Handeln prägen. Bei allen Projekten und Entscheidungen fragen wir uns, ob sie zukunftsorientiert, wertschaffend und familiär sind. Diese Reflexion hilft uns, die richtigen Entscheidungen zu treffen und unseren Werten treu zu bleiben.

## Kommunikationskultur

Kommunikation erfordert Wissen und Bewusstsein. Bei MEDICE betrachten wir offene, ehrliche und respektvolle Kommunikation als Grundstein für ein erfolgreiches und kooperatives Arbeitsumfeld. Wir bemühen uns täglich, unsere Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern, da eine effektive Kommunikation Verständnis fördert, Vertrauen aufbaut und Innovation vorantreibt.



WIE WIR  
KOMMUNIZIEREN

### Transparenz fördern:

Wir teilen Informationen offen, damit alle informiert sind und unsere Ziele gemeinsam verfolgen.

### Aktiv zuhören und Empathie zeigen:

Wir hören aktiv und aufmerksam zu und bemühen uns, die Erfahrungen und Gefühle anderer zu verstehen, um ein harmonisches Miteinander zu fördern.

### Sprache bewusst verwenden:

Wir wählen unsere Worte bewusst und sorgfältig und kommunizieren klar und konstruktiv, wobei wir auf Tonfall und Wirkung achten.

### Verantwortung übernehmen:

Wir stehen für unser Verhalten und unsere Aussagen ein und dienen als Vorbilder.

### Konstruktives Feedback geben und empfangen:

Wir bieten spezifisches und umsetzbares Feedback, um Wachstum zu fördern, und sind offen für Feedback von anderen.

### Konflikte professionell lösen:

Wir sprechen Unstimmigkeiten respektvoll an und suchen nach Lösungen, die unsere Beziehungen stärken.



**Durch das Leben dieser Prinzipien, die unsere Werte widerspiegeln, schaffen wir ein positives und produktives Arbeitsumfeld, in dem sich jeder gehört, respektiert und befähigt fühlt, sein Bestes einzubringen.**

## Diversität und Inklusion

Bei MEDICE erkennen wir an, dass Vielfalt unsere Organisation bereichert. Indem wir unterschiedliche Perspektiven einbeziehen und allen Ideen Gehör schenken, erweitern wir unseren Horizont und vertiefen unser Verständnis. Wir akzeptieren, dass unsere eigene Sichtweise nur eine von vielen ist, und schätzen die einzigartigen Beiträge anderer.



GEMEINSAM  
ERFOLGREICH

Doch Diversität allein reicht nicht aus; erst Inklusion macht Vielfalt zu einer echten Stärke. Inklusion stellt sicher, dass die unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven aller wertgeschätzt und in unseren gemeinsamen Erfolg integriert werden. Wir streben an, ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem sich jede Person willkommen, wertgeschätzt und befähigt fühlt, ihr Bestes einzubringen.

Wir erkennen und wertschätzen die unterschiedlichen Hintergründe und Erfahrungen

unserer Mitarbeiter. So wollen wir sicherstellen, dass jede Stimme gehört wird und die Beiträge aller unsere Mission bereichern. Wir sind entschlossen, ein unterstützendes Umfeld aufrechtzuerhalten, in dem sich jeder – unabhängig von Kultur und Hintergrund – sicher und respektiert fühlt.

Wir glauben, dass diese Haltung zu einer guten Dynamik führt und Innovation sowie Wachstum in unserer Organisation fördert.

”  
**Inklusion macht  
Vielfalt zu einer  
echten Stärke**



## Diskriminierung und Belästigung

Belästigungen sind unerwünschte – verbale, physische, visuelle oder schriftliche – Verhaltensweisen, die eine Person einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen.



GEMEINSAM  
ERFOLGREICH

### ARTEN VON BELÄSTIGUNG SIND:

#### Verbale Belästigung:

Beleidigende Bemerkungen oder Schmähungen.

**Beispiel 1:** Wiederholte abfällige Bemerkungen über das Aussehen, die Herkunft oder die persönlichen Überzeugungen einer Person.

**Beispiel 2:** Verwendung von beleidigender Sprache oder schädlichen Witzen am Arbeitsplatz.

#### Körperliche Belästigung:

Unerwünschte Berührungen oder physische Einschüchterung.

**Beispiel 1:** Unangemessene oder unerwünschte Berührungen, wie das Festhalten

einer Hand, Umarmen oder Berühren ohne Zustimmung.

**Beispiel 2:** Absichtliches Blockieren des Weges einer Person, um sie einzuschüchtern.

#### Visuelle Belästigung:

Zeigen von beleidigenden Bildern oder Gesten.

**Beispiel 1:** Verteilen oder Zeigen von beleidigenden Bildern, Karikaturen oder Inhalten, die auf geschützten Merkmalen basieren.

**Beispiel 2:** Verwendung von anstößigen Gesten, die eine Person oder Gruppe herabsetzen.

#### Sexuelle Belästigung:

Unerwünschte sexuelle Annäherungen oder Verhaltensweisen.

**Beispiel 1:** Unerwünschte Kommentare über das Aussehen oder den Körper einer Person mit sexueller Absicht.

**Beispiel 2:** Wiederholte Annäherungsversuche oder das Teilen anstößiger Nachrichten oder Bilder in E-Mails oder Chats, trotz klarer Ablehnung oder offensichtlichem Desinteresse.

**Belästigung ist ungewolltes, respektloses Verhalten.**

Diskriminierung bezeichnet jede Form von unfairer oder ungleicher Behandlung, die aufgrund geschützter Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung oder Familienstand erfolgt. Dies kann sich in verschiedenen Aspekten der Arbeitswelt zeigen, wie Einstellung, Beförderung, Arbeitsaufgaben oder Vergütung.



GEMEINSAM  
ERFOLGREICH

**Direkte Diskriminierung:**

Eine bewusste Benachteiligung aufgrund geschützter Merkmale.

**Beispiel:** Entscheidungen, die auf persönlichen Merkmalen und nicht auf der Qualifikation basieren, wie das Übersehen eines qualifizierten Mitarbeiters bei einer Beförderung.

**Indirekte Diskriminierung:**

Regelungen oder Praktiken, die bestimmte Gruppen unverhältnismäßig benachteiligen, obwohl sie neutral erscheinen.

**Beispiel:** Arbeitszeiten oder Richtlinien, die für Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen schwieriger einzuhalten sind.

**Vergeltung:**

Negative Konsequenzen für Mitarbeiter, die auf Fälle von Diskriminierung oder unfaire Behandlung aufmerksam machen.

**Beispiel:** Einschränkung von Entwicklungsmöglichkeiten für eine Person, die Probleme angesprochen hat.

**Engagement für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld**

Wir bei MEDICE setzen uns für ein inklusives und respektvolles Arbeitsumfeld ein, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist. Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung oder anderen geschützten Merkmalen ist für MEDICE nicht akzeptabel und wird nicht geduldet.

„  
**Diskriminierung  
und Belästigung  
haben keinen Platz  
bei MEDICE.**

## Gerechtigkeit

Wir setzen uns dafür ein, ein Umfeld zu schaffen, in dem Fairness und Chancengerechtigkeit grundlegende Prinzipien sind. Jeder Einzelne bringt einzigartige Talente und Perspektiven mit, und wir wollen sicherstellen, dass alle Zugang zu den Ressourcen und Möglichkeiten haben, die sie für ihren Erfolg benötigen. Unser Engagement für Gerechtigkeit spiegelt unsere Werte wider.



GEMEINSAM  
ERFOLGREICH

### **Wir fördern Chancengerechtigkeit:**

Wir setzen uns aktiv für gleiche Chancen für alle ein und gewährleisten den Zugang zu notwendigen Ressourcen.

### **Wir wenden gerechte Verfahren an:**

Wir verpflichten uns zu fairen Prozessen in allen Bereichen unserer Arbeit, einschließlich Einstellung, Weiterbildung und Beförderung.

### **Wir sorgen für Lohn- gerechtigkeit:**

Wir achten darauf, dass gleiche Arbeit unabhängig von persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter oder Hintergrund gleich vergütet wird.

**Beispiel:** Mitarbeiter werden unabhängig von persönlichen Merkmalen oder Karrierewegen auf Grundlage transparenter und objektiver Kriterien bewertet. Dabei wird sichergestellt, dass gleiche

Arbeit und Leistung mit gleicher Vergütung honoriert werden und alle die gleichen Chancen auf Weiterentwicklung und Beförderung erhalten.

Durch die Einhaltung dieser Verpflichtungen schaffen wir einen Arbeitsplatz, an dem jede Person ihr volles Potenzial entfalten und zum gemeinsamen Erfolg beitragen kann. Indem wir Gerechtigkeit leben, stärken wir unser Team und erreichen gemeinsam unsere Ziele.



## Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung

In unserer Transformation von einem Arzneimittelhersteller hin zu einem integrierten Gesundheitsunternehmen orientieren wir uns an einem ganzheitlichen Gesundheitsbegriff, der psychische, physische, soziale und ökologische Gesundheit umfasst. Diese umfassende Sichtweise verfolgen wir nicht nur durch unsere Produkte, sondern auch durch unser Nachhaltigkeitsengagement. So schaffen wir einen echten Mehrwert für unsere Patienten, Kunden sowie für die Gesellschaft und die Umwelt.



ZUSAMMEN FÜR EINE  
GESÜNDERE WELT

Ein gesundes Leben und eine nachhaltige Entwicklung hängen von funktionierenden Ökosystemen ab. Daher suchen wir proaktiv nach Lösungen, ergreifen Maßnahmen und versuchen Dritte zu motivieren, ihren Teil zum Schutz der Umwelt beizutragen. Bei MEDICE haben wir in den vergangenen Jahren Maßnahmen ergriffen, um unsere integrierten Gesundheitslösungen auch unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte weiterzuentwickeln. Die Kernfelder unserer Bestrebungen stellen dabei

die vier Themenbereiche Dekarbonisierung, Energieeffizienz, Kreislaufwirtschaft und Biodiversität dar.

### **Dekarbonisierung:**

Es ist unser Anspruch, durch unser nachhaltiges Wirtschaften einen Beitrag zu den internationalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen zu leisten. Zur Reduktion der Emissionen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette ist die Entwicklung einer



Dekarbonisierungsstrategie essenziell, zu der neben der konsequenten CO<sub>2</sub>-Bilanzierung auch das Aufstellen eines Dekarbonisierungspfad zählt. Vor diesem Hintergrund wollen wir durch konkrete Vermeidungs- und Vermin- derungskonzepte unser Dekarbonisierungspotenzial vollumfänglich ausschöpfen. Dies umfasst Scope 1 (direkte) und 2 (indirekte) Emissionen sowie perspektivisch auch Scope 3 (Emissionen in der Wertschöpfungskette).

**Beispiel:** Durch den Anschluss an das Fern-

wärmenetz in Iserlohn, die Abschaltung der firmeneigenen Blockheizkraftwerke, die Förderung der E-Mobilität oder den Bezug von Ökostrom konnten wir eine signifikante Reduktion unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen erreichen.

**Energieeffizienz:**

Für uns bei der MEDICE sind der sinnvolle Umgang mit Energie sowie die Verpflichtung zum Klimaschutz elementare Prinzipien. Die verantwortungsvolle Nutzung von Energie

Dekarbonisierung und die Förderung der Biodiversität sind Kernelemente unserer Strategie.

zahlt nicht nur auf rein finanzielle Aspekte ein. Auch ökologische sowie strategische Ziele, wie die Dekarbonisierung und der Aufbau einer resilienten Stromversorgung, können nur durch eine effiziente Energienutzung erreicht werden. Dazu tragen wir durch ein strukturiertes Energiemanagement mit dem Ziel der kontinuierlichen Steigerung der Energieeffizienz sowie der Erzeugung und Nutzung regenerativer Energie bei.

**Beispiel:** Neben der Implementierung eines zertifizierten Energiemanagementsystems mit fortlaufenden Optimierungen hat der Ausbau der Photovoltaik-Anlagen (Autarkie/Resilienz) am Standort Iserlohn maßgeblich zur Erreichung unserer Energieziele beigetragen.

**Kreislaufwirtschaft**

Im Kontext der Nachhaltigkeit stellen der schonende Ressourcenumgang, die Vermeidung und verantwortliche Entsorgung von Abfällen sowie ein umweltbewusstes Management der Stoffströme relevante Themen dar. Dabei steht insbesondere die verantwortungsbewusste Materialauswahl in der Lieferkette in unserem Fokus. Durch das Realisieren konkreter Maßnahmen optimieren wir unser Potenzial im nachhaltigen Umgang mit unseren Ressourcen und tragen somit zu dem übergeordneten Ziel des Aufbaus einer Kreislaufwirtschaft bei.

**Beispiel:** Um den Einsatz von Papierressourcen in unserer Warenlogistik zu verringern, haben wir uns 2023 dem Transoflex-Mehrwegboxen-System zur Belieferung unserer Kunden angeschlossen. Dies führte im Vergleich zu herkömmlichen Einwegverpackungen zu einer CO<sub>2</sub>-Reduktion von 40 % sowie einer Reduk-

tion des Wasserverbrauchs von 90 %.

**Biodiversität**

Eines unserer zentralen Anliegen bei der MEDICE ist die Förderung und der Erhalt der biologischen Vielfalt. Der Klimawandel beeinflusst maßgeblich die Gesundheit unserer Ökosysteme. Intakte Ökosysteme dienen jedoch als wichtiger CO<sub>2</sub>-Speicher und Sauerstoffproduzent sowie als Heimat für zahlreiche Tier- und Pflanzenarten. Darüber hinaus sind wir bei der MEDICE in besonderem Maße auf das Funktionieren dieser Systemleistungen angewiesen, da Heilpflanzen und natürliche Wirkstoffe zentraler Bestandteil unserer phytopharmazeutischen Arzneimittel sind. An unseren Unternehmensstandorten tragen wir daher durch gezielte Maßnahmen, wie die Renaturierung firmeneigener Flächen und die gezielte Förderung heimischer Pflanzenarten dazu bei, die lokale Biodiversität unserer Region wiederherzustellen.

**Beispiel:** 2024 haben wir am Standort Iserlohn auf ca. 2.400 m<sup>2</sup> den „Health Family Park“ angelegt, der neben renaturierten Streuobst- und Blühwiesen auch eine optimale Heimat für unsere Honig- und Wildbienen bietet. Darüber hinaus engagieren wir uns auch über das Firmengelände hinaus in Projekten mit externen Partnern, um die Biodiversität in unserer Heimat zu fördern.



## Gesellschaftliches Engagement

Mit unserem kulturellen und sozialen Engagement in der Region stärken wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt und fördern die soziale Grundlage für Gesundheit. Ein zentrales Ziel ist es, die kulturelle Vielfalt zu erhalten und auszubauen. Durch Initiativen, die Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammenbringen, schaffen wir ein respektvolles Miteinander, das sowohl soziale Integration als auch das Wohlbefinden aller fördert. Eine vielfältige und solidarische Gesellschaft trägt maßgeblich zur nachhaltigen Förderung der Gesundheit bei und schafft eine starke, zukunftsfähige Gemeinschaft.

**Beispiel:** Im Rahmen unserer kulturellen Verantwortung fördern wir die jährliche Konzertreihe OrgelGlanzLichter in der Bauernkirche Iserlohn, die durch die Unterstützung der Familie Pütter und den Stifter der Grenzing Orgel, Dr. Sigurd Pütter, ermöglicht wird. Diese Konzerte tragen zur kulturellen Vielfalt in der Region bei und stärken das gemeinsame Erleben von Musik und Tradition.



## Verantwortung in der Lieferkette

Wir verpflichten uns uneingeschränkt zur Einhaltung von Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards in all unseren Tätigkeiten. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeiter und bekennen uns zur Berücksichtigung der sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns. Außerdem fördern und schützen wir Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards in unseren Beziehungen mit Geschäftspartnern entlang der Wertschöpfungskette und bekennen uns zur Etablierung einer menschenrechts- und nachhaltigkeitskonformen Beschaffungsorganisation.

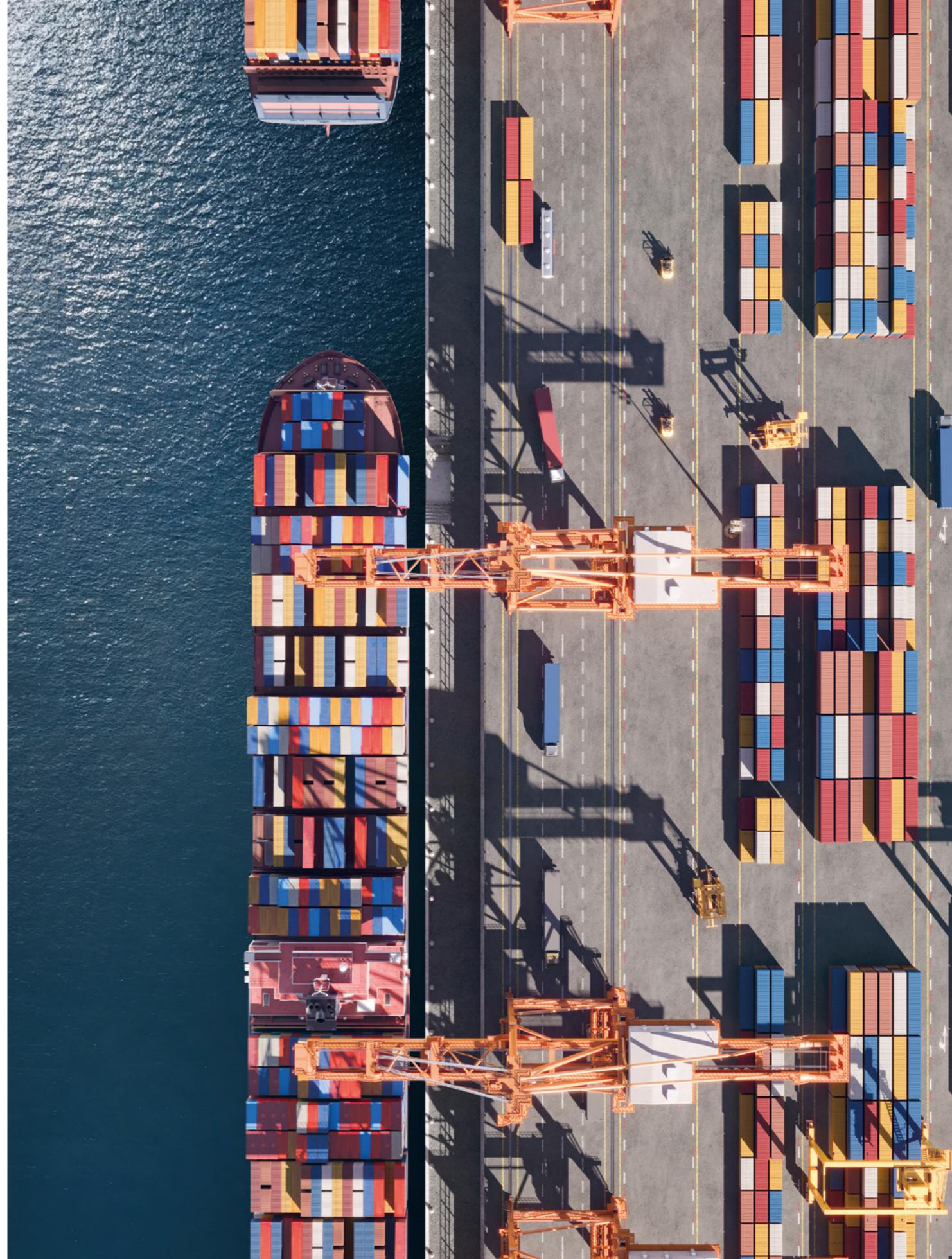


ZUSAMMEN FÜR EINE  
GESÜNDERE WELT

In unserem Verhaltenskodex für unsere Lieferanten stützen wir uns auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen, wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leit-

linien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global

Compact der Vereinten Nationen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie alle relevanten Gesetze und Vorschriften sowie die Anforderungen von Standards einhalten.



## Anti-Bribery/Anti-Korruption

In unserem Unternehmen legen wir großen Wert auf persönliche Integrität und ethisches Verhalten. Sie sind die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kollegen und Geschäftspartnern.



ERFOLG DURCH  
INTEGRITÄT

Wir dulden keinerlei Form von Bestechung oder Korruption, sei es im Umgang mit Geschäftspartnern, Amtsträgern, Angehörigen der Heilberufe oder anderen Dritten.

Jeder Mitarbeiter ist dazu angehalten, Situationen zu vermeiden, die auch nur den Anschein von unangemessener Beeinflussung erwecken könnten. Ressourcen und Einrichtungen des Unternehmens sind stets für den Erfolg des Unternehmens und nicht zum persönlichen Vorteil zu nutzen. Für den Umgang mit Angehö-

rigen der Heilberufe bestehen besondere Regelungen, die regelmäßig Gegenstand von Schulungen sind und zu denen in Zweifelsfällen die Rechtsabteilung berät.

Bei Unsicherheiten oder allgemeinen Fragen zu diesem Thema ermutigen wir alle Kollegen, sich vertrauensvoll an ihre Vorgesetzten oder die Abteilung GRC ([compliance@medice.de](mailto:compliance@medice.de)) zu wenden.

**Beispiel:** Stellen sie sich vor, ein Dienstleister bietet ihnen in den Vertragsverhandlungen

an, ihnen und ihrer Familie zu einem kostenlosen Wochenendurlaub einzuladen. Obwohl es verlockend klingt, lehnen sie das Angebot höflich ab. Sie erkennen, dass diese Einladung als Versuch einer unangemessenen Beeinflussung wahrgenommen werden könnte, auch wenn sie gut gemeint ist. Sie sprechen mit ihrem Vorgesetzten darüber und machen die Situation transparent. Damit stärken sie die Verhandlungsposition von MEDICE.



”

**Wir dulden  
keinerlei Form  
von Bestechung  
oder Korruption**

## Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können in unserem Arbeitsalltag auftreten, und es ist wichtig, dass wir sie erkennen und offen damit umgehen. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn persönliche Interessen oder Beziehungen unsere beruflichen Entscheidungen beeinflussen oder zu beeinflussen scheinen. Dies kann verschiedene Formen annehmen:

**Beispielsweise können geschäftliche Aktivitäten von Verwandten und nahestehenden Personen zu einem Interessenkonflikt führen. Auch Geschenke oder Einladungen, die von Geschäftspartnern angenommen werden, die unangemessen erscheinen, oder finanzielle Beteiligungen an Unternehmen, mit denen wir geschäftlich zu tun haben, können Interessenkonflikte verursachen.**

Wir ermutigen jeden von euch, solche potenziellen Konflikte oder Unsicherheiten proaktiv anzusprechen und mit euren Vorgesetzten oder der GRC-Abteilung zu klären. Selbst der bloße Anschein eines Interessenkonflikts soll vermieden werden.

Indem wir transparent und verantwortungsvoll handeln, schützen wir nicht nur uns selbst, sondern auch den guten Ruf unseres Unternehmens und das Vertrauen unserer Stakeholder.



ERFOLG DURCH  
INTEGRITÄT

## Fairer Wettbewerb / Anti-Trust

Fairer Wettbewerb ist das Herzstück unseres Erfolgs und unserer Innovation. Wir setzen uns am Markt durch, indem wir unsere Kunden mit unseren Innovationen, angemessenen Preisen und erstklassigen Produkten begeistern – das ist unser Verständnis von fairem Wettbewerb.



ERFOLG DURCH  
INTEGRITÄT

Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen (z. B. Kartelle und Monopole) oder unlautere Geschäftspraktiken dienen dem Schutz der Verbraucher und der ehrlichen Unternehmen. Verstöße können zu hohen Geldstrafen für MEDICE und die beteiligten Mitarbeiter führen. Absprachen und Praktiken, die den Wettbewerb behindern, sind nicht zulässig. Streng verboten sind z. B. Absprachen über Preissetzung, Mengenbeschränkungen, Marktanteile, Teilnahme an Ausschreibungen und Aufteilung von Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern.

Unsere Werbemaßnahmen unterliegen einem internen Genehmigungsverfahren, um die wesentlichen Risiken unlauterer Werbung zu erkennen und ihnen angemessen zu begegnen.

Lasst uns den Wettbewerb als positive Herausforderung sehen, die uns anspornt, jeden Tag besser zu werden und unser Know-how stetig weiterzuentwickeln.

Unsere starke Marktposition haben wir durch harte Arbeit und Innovationskraft erreicht, und wir gehen verantwortungsvoll damit um, indem wir andere Marktteilnehmer respektieren und fair behandeln. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass unsere Produkte

und Lösungen zu den besten auf dem Markt gehören – nicht durch unfaire Praktiken, sondern durch unsere Leidenschaft für Exzellenz und Innovation.

Erfahren sie von wettbewerbsbeschränkenden Absprachen anderer Wettbewerber, informieren sie umgehend die Abteilung GRC.

**Beispiel:** Ein Handelsvertreter eines Wettbewerbers schlägt vor, ein Treffen abzuhalten, um die Feldaktivitäten in einem gemeinsamen Verkaufsgebiet zu „koordinieren“.

### Warum dies problematisch sein könnte:

Solche Treffen können den Anschein von wettbewerbswidrigen Vereinbarungen

erwecken, insbesondere wenn es um die Koordination von Preisen, Marktanteilen oder anderen wettbewerbsrelevanten Aspekten geht.

Dies wäre ein Verstoß gegen die Kartell-Gesetzgebung, die darauf abzielt, fairen Wettbewerb zu schützen und wettbewerbsbeschränkende Strukturen zu verhindern.

Sie melden den Vorfall umgehend an die GRC Abteilung, die mit der Rechtsabteilung erforderliche Maßnahmen gegen den Wettbewerber prüft.

## Business Partner Integrity

Bei der Zusammenarbeit mit Dritten ist eine sorgfältige Prüfung unserer Geschäftspartner unerlässlich. Der Grundsatz „Know Your Business Partner“ ist nicht nur eine Empfehlung, sondern eine Verpflichtung, die wir ernst nehmen.



ERFOLG DURCH  
INTEGRITÄT

Dies bedeutet, dass wir vor Beginn jeder neuen Geschäftsbeziehung eine gründliche Überprüfung der Identität und des Hintergrunds potenzieller Partner durchführen. Diese sorgfältige Auswahl und Prüfung hilft uns, rechtliche und finanzielle Risiken zu minimieren, und stellt sicher, dass unsere Partner nicht auf Sanktions- oder Embargolisten stehen. Um Geldwäsche effektiv zu

verhindern, haben wir klare Richtlinien etabliert, die u. a. Barzahlungen untersagen und Überweisungen auf oder von Privatkonten verbieten, wenn diese zur Verschleierung von Transaktionen dienen könnten. Die Einhaltung von Import-, Export- und Zollgesetzen sowie von Wirtschaftssanktionen ist eine wesentliche weitere Verantwortung, die wir als international tätige Unternehmensgruppe tragen.



## Accuracy of Books / Finance & Accounting

Unsere Finanzen und Buchhaltung sind Schlüsselfaktoren unseres Unternehmens und entscheidend für unsere Leistungsfähigkeit. Jeder Mitarbeiter, unabhängig von seiner Position, trägt Verantwortung, zur Zuverlässigkeit unserer finanziellen Aufzeichnungen beizutragen.



ERFOLG DURCH  
INTEGRITÄT

Dies bedeutet, dass wir alle internen Kontrollmechanismen zur präzisen Erfassung und Dokumentation von Geschäftsvorgängen strikt einhalten müssen – von der Spesenabrechnung bis zum Jahresabschluss. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, verdächtige Finanztransaktionen umgehend zu melden, um illegale Praktiken wie Geldwäsche zu verhindern und unseren Ruf zu schützen.

Die gewissenhafte Einhaltung externer regulatorischer Vorgaben, wie z. B. der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung, der einschlägigen Steuergesetze, unserer Richtlinien zum Dokumenten-

management und zur Datenaufbewahrung, ist für uns nicht nur eine Option, sondern eine wesentliche Verpflichtung aller Mitarbeiter. Durch unsere gemeinsamen Bemühungen um Ehrlichkeit, Sorgfalt und Genauigkeit in allen finanziellen Belangen stärken wir die Integrität und Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

**Beispiel:** Stellen sie sich vor, sie arbeiten in der Einkaufsabteilung und sind für die Bestellung von Laborgeräten zuständig. Sie erhalten ein attraktives Angebot von einem neuen Lieferanten für hochwertige Laborgeräte zu einem deutlich günstigeren Preis als üblich. Der Lieferant schlägt

vor, den Kauf in zwei separate Rechnungen aufzuteilen – eine offizielle für die Buchhaltung und eine inoffizielle mit einem Rabatt, der bar bezahlt werden soll.

### In dieser Situation:

- Lehnen sie das Angebot sofort ab, da es gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt und möglicherweise illegal ist.
- Dokumentieren sie den Vorfall genau und melden ihn ihrem Vorgesetzten und der Abteilung GRC.
- Suchen sie nach alternativen, seriösen Angeboten für die benötigten Laborgeräte.

## Umgang mit HCP/HCO

In unserer Zusammenarbeit mit Healthcare Professionals (HCP) und Healthcare Organisationen (HCO) wie z. B. Krankenhäusern setzen wir auf Respekt, Wertschätzung und höchste ethische Standards. Unsere Beziehungen basieren auf Transparenz, angemessener Vergütung und einer klaren Trennung von Umsatzgeschäften.

Wir legen großen Wert auf die Unabhängigkeit der Gesundheitsexperten und dokumentieren unsere Interaktionen sorgfältig.

Diese Prinzipien gewährleisten Integrität und Neutralität in unserer Arbeit, immer mit dem obersten Ziel, das Wohl der Patienten zu fördern und das Vertrauen in unser Unternehmen zu stärken.

Dabei verpflichten wir uns zur strikten Einhaltung geltender länderspezifischer Healthcare-Kodizes für den Umgang mit HCPs und HCOs, aller lokalen Gesetze und Vorschriften sowie unserer eigenen, oft noch strengeren Richtlinien und Verfahren.

**Bei Fragen, Bedenken oder zur Meldung von Verstößen wenden Euch bitte an unseren Global Head of Legal unter [legal@medice.de](mailto:legal@medice.de).**



### Beispiel:

Stellen sie sich vor, sie sind für die Organisation eines Arbeitssessens mit Healthcare Professionals verantwortlich, um über neue Behandlungsmethoden und Produkte zu diskutieren. Es ist wichtig, dass sie die folgenden Pflichten beachten, um sicherzustellen, dass das Arbeitssessen den Richtlinien entspricht und keine rechtlichen oder ethischen Probleme entstehen.

### Pflichten:

**Dokumentation:** Stellen Sie sicher, dass Sie die Zeit, den Ort, den Anlass, die Kosten und alle Teilnehmer des Arbeitssessens detailliert dokumentieren. Der Anlass muss klar auf die Erörterung von Fachfragen oder eine Zusammenarbeit bezogen sein und darf nicht einfach als „Arbeitssessen“ oder „Geschäftssessen“ bezeichnet werden.

### Zweck des Arbeitssessens:

Achten Sie darauf, dass das Arbeitssessen der Erörterung von Fachfragen oder einer Zusammenarbeit dient und kein Verkaufsgespräch ist. Dies ist entscheidend, um den professionellen Charakter des Treffens zu wahren.

**Teilnehmer:** Lassen Sie nicht mehr als drei externe Teilnehmer pro Mitarbeiter teilnehmen. Dies hilft, die Fokussierung auf die fachlichen Aspekte zu gewährleisten und Missbrauch zu vermeiden.

**Kosten:** Sorgen Sie dafür, dass alle Kosten ordnungsgemäß auf der Rechnung aufgeführt sind und dass Trinkgelder und andere Ausgaben transparent dokumentiert werden. Einzelne Vorgaben zu Wertgrenzen sind entsprechend den Healthcare-Kodizes zu beachten.

### Konsequenzen der Nichteinhaltung:

Wenn diese Pflichten nicht eingehalten werden, kann dies zu steuerlichen und rechtlichen Problemen führen. Zudem kann das Vertrauen der Healthcare Professionals untergraben und die Reputation des Unternehmens geschädigt werden.

## Informationssicherheit, Geschäftsgeheimnisse, Datenschutz und Intellectual Property

Wir verstehen die hohe Bedeutung des Schutzes und der Sicherheit der uns anvertrauten Informationen, im Besonderen unserer Geschäftsgeheimnisse und personenbezogener Daten. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die zur Identifizierung einer Person verwendet werden könnten, sei es direkt oder indirekt.

Ein Geschäftsgeheimnis ist eine geheime Information, die in Geschäftskreisen nicht allgemein bekannt und die deshalb von wirtschaftlichem Wert ist. Beispielsweise werden Patente nur dann erteilt, wenn die dahinterstehende Erfindung neu ist. Die Erfindung darf also bei Anmeldung des Patents noch nicht öffentlich bekannt sein. Sämtliche Erfindungen sind daher, bis zur Anmeldung des Patents, streng als Geschäftsgeheimnisse zu schützen. Auch nach Anmeldung eines Patents kann es erforderlich sein, mit der Erfindung in Zusammenhang stehende Informationen als Geschäftsgeheimnisse zu schützen.

Es ist unser gemeinsames Anliegen und gesetzliche Pflicht, die Privatsphäre unserer Kunden, Partner, Mitarbeiter und Patienten zu wahren

und alle Informationen vor unbefugtem Zugriff, Verlust oder Missbrauch zu schützen.

Wir verpflichten uns dazu, alle geltenden Datenschutzgesetze und -regelungen und weitere Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen strikt einzuhalten und unsere Systeme, deren Zusammenspiel und Prozesse stetig zu überprüfen und zu verbessern, um ein bestmögliches Maß an Sicherheit für alle Informationen zu gewährleisten. Dies umfasst u. a. die Umsetzung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen, die regelmäßige Schulung unserer Mitarbeiter hinsichtlich Datenschutz und Informationssicherheit sowie die sorgfältige Dokumentation unserer Datenschutz- und Informationssicherheitsrichtlinien.

Gemeinsam setzen wir uns für den Schutz und die Sicherheit der Informationen ein, um das Vertrauen unserer Kunden, Partner und Kollegen zu stärken und zu erhalten.

**Bei Bedenken wendet Euch bitte an unsere Datenschutzbeauftragte, an das Datenschutzteam unter [datenschutz@medice.de](mailto:datenschutz@medice.de) oder die IT-Security unter [it-security@medice.de](mailto:it-security@medice.de).**

**Beispiel:** Stellen sie sich vor, sie leiten eine Studie für ein neues Medikament. Sie haben Zugang zu sensiblen Patientendaten, Forschungsergebnissen und der genauen Zusammensetzung des Medikaments. In dieser Situation ist es ihre Aufgabe:

- Die Patientendaten zu anonymisieren und

sicher in einem verschlüsselten System zu speichern, um die Privatsphäre der Studienteilnehmer zu schützen.

- Die Forschungsergebnisse und die Medikamentenformel als streng vertrauliche Geschäftsgeheimnisse zu behandeln und nur mit autorisierten Teammitgliedern zu teilen.
- Bei der Dokumentation von unerwünschten Ereignissen sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen erfasst werden, ohne die Identität der Patienten preiszugeben.
- Vorsichtig zu sein bei der Kommunikation über die Studie, besonders auf Konferenzen oder in wissenschaftlichen Publikationen, um keine vertraulichen Informationen zu enthüllen.



## Patientensicherheit und Produktqualität

Die Qualität unserer Produkte und die Patientensicherheit stehen für uns an oberster Stelle. Wir verpflichten uns, in jedem Schritt unseres Handelns höchste Standards einzuhalten und kontinuierlich nach Verbesserungen zu streben.

MEDICE ist der Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Bestimmungen sowie international anerkannter Standards – z. B. Gute klinische Praxis (GCP), Gute Pharmakovigilanz-Praxis (GVP), Gute Distributionspraxis (GDP) und Gute Produktionspraxis (GMP) – verpflichtet und hält diese entsprechend ein. Damit einhergehend erfüllt die Medice die Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen hinsichtlich Qualität, Wirksamkeit und Unbedenklichkeit ihrer Produkte und Dienstleistungen.

Die Aufrechterhaltung hoher pharmazeutischer Qualitätsstandards trägt entscheidend zur Einhaltung regulatorischer Vorgaben bei und ist eine Voraussetzung für unsere Geschäftstätigkeit. Die Sicherheit der Patienten und die konsequente Untersuchung aller Reklamationen (medizinische und pharmazeutisch-technische Reklamationen) haben dabei höchste Priorität.

Alle Mitarbeiter werden regelmäßig geschult, alle Nebenwirkungen/Ereignisse, sonstige Risiken und Kundenbeschwerden umgehend an die zuständige Abteilung zu melden. Es werden Qualitätsmeldungen zu allen Produkten von

MEDICE gesammelt, unabhängig davon, ob es sich um Meldungen zu Arzneimitteln, Medizinprodukten, Bioziden, Kosmetika oder Lebensmitteln handelt. Abweichungen, die während der Produktion festgestellt werden, werden über das Abweichungsmanagement gelenkt. Ursachenforschungen (Root-Cause-Analysen) werden entsprechend eingeleitet. Darüber hinaus ergreifen wir proaktive Maßnahmen über den Prozess der Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen (CAPA) zur Fehlervermeidung. Alle Prozesse werden fortlaufend analysiert, um Trends zu erkennen.

Jeder Mitarbeiter trägt die Verantwortung, potenzielle Qualitäts- oder Sicherheitsrisiken umgehend zu melden und aktiv an deren Behebung mitzuwirken. Wir halten uns strikt an alle geltenden Vorschriften und Richtlinien, um die Integrität unserer Produkte und das Wohlergehen unserer Patienten zu gewährleisten. Unser Ziel ist es, durch Exzellenz in Produktqualität und Patientensicherheit das Vertrauen unserer Kunden und der Gesellschaft zu rechtfertigen und zu stärken.

**Beispiel:** Ein Apotheker berichtet an einem Mittwoch, dass ein Kunde (männlich, 35) nun schon seit einiger Zeit Aqualibra einnimmt. Zunächst hat es ihm auch gut geholfen, aber seit gestern leidet er an extremen Magenschmerzen und Übelkeit. Er fragt, ob die Nebenwirkungen bereits bekannt sind.

**Lösung:** Es handelt sich um eine Nebenwirkungsmeldung im Zusammenhang mit einer medizinischen Anfrage. Bitte leiten Sie die zur Verfügung stehenden Informationen schnellstmöglich (innerhalb von 24 h) an [drugsafety@medice.de](mailto:drugsafety@medice.de) und [medinfo@medice.de](mailto:medinfo@medice.de) weiter.

Datum Meldeeingang: Mittwoch, der ...  
Meldende/r: Name und Anschrift der Apotheke  
Patient/in: männlich, 35 Jahre  
Produkt: Aqualibra  
Sicherheitsrelevante Meldung: extreme Magenschmerzen und Übelkeit  
Weitere Informationen: zunächst hat es ihm gut geholfen

**Beispiel:** Eine Kundin (weiblich, 28) berichtet an einem Montag, dass sich in der Blisterverpackung von Medikinet retard eine Kapsel befindet, die eine andere Farbe besitzt als der Rest der Packung. Die normalen Kapseln sind lila gefärbt, wohingegen die anders gefärbte Kapsel eine blaue Farbe besitzt.

**Lösung:** Es handelt sich um einen Qualitätsmangel. Bitte leiten Sie die zur Verfügung stehenden Informationen schnellstmöglich (innerhalb von 24 h) an [QKL-complaints@medice.de](mailto:QKL-complaints@medice.de) weiter.

Datum Meldeeingang: Montag, der ...  
Meldende/r: Name des Meldenden + Kontaktdaten  
Patient/in: weiblich, 28 Jahre  
Produkt: Medikinet retard  
Meldung: blau gefärbte Kapsel



INNOVATION



## Speak Up – Mut zur offenen Kommunikation

Offen zu sprechen, erfordert Mut. In der MEDICE Health Family fördern wir offene Kommunikation und bieten Sicherheit, weil wir zusammenstehen. Als Mitglieder teilen wir das Privileg und die Verantwortung, unsere Werte zu wahren und unsere Richtlinien einzuhalten. Dazu gehört auch, unsere Gedanken zu äußern, wenn wir Fragen oder Bedenken haben.



MUT ZUR  
OFFENHEIT

### **Proaktive Problemlösung:**

Wir identifizieren Probleme frühzeitig, indem wir Anliegen ansprechen, und managen Risiken, bevor sie entstehen.

### **Ideen teilen und nachfragen:**

Wir teilen kreative Ideen und zögern nicht, bei Unsicherheiten nachzufragen.

### **Fehlverhalten ansprechen:**

Wir bringen Besorgnisse oder unangemessenes Verhalten vor oder melden sie. Ein sicherer Raum, in dem sich alle äußern können, ist entscheidend.

Wir schaffen ein unterstützendes und geschütztes Umfeld, in dem sich jeder sicher und respektiert fühlt. Benachteiligungen gegen Personen, die Bedenken äußern, werden bei MEDICE nicht toleriert. Für die Meldung jeglicher Anliegen können wir jede im Verhaltenskodex beschriebene Methode nutzen.

## Whistleblowing

In unserem Unternehmen legen wir großen Wert auf eine offene Speak-Up-Kultur, die es jedem ermöglicht, seine Stimme zu erheben. Wir glauben fest daran, dass ihre Beobachtungen und Einsichten unser Arbeitsumfeld verbessern können.

Wenn sie etwas sehen, das nicht mit unseren Werten, diesem Code of Conduct oder unseren Regelwerken übereinstimmt, ermutigen wir sie, es anzusprechen – ihre Meinung ist wertvoll und trägt zur Integrität unseres Unternehmens bei. Indem wir eine offene Speak-Up-Kultur fördern, stärken wir unseren Unternehmenswert „familiär“, da jeder Einzelne sich sicher und respektiert fühlt, seine Bedenken zu äußern und aktiv zur gemeinsamen Weiterentwicklung beizutragen.

Zusammen können wir eine Arbeitsumgebung schaffen, in der offene Kommunikation und gegenseitiger Respekt an erster Stelle stehen.



MUT ZUR  
OFFENHEIT



### Anlaufstellen im Unternehmen für Unterstützung:

E-Mail Abteilung GRC:  
[compliance@medice.de](mailto:compliance@medice.de)

(Anonymes) Compliance Reporting System:  
[medice.integrityline.com](https://medice.integrityline.com)

Bei den meisten Fragen, Problemen oder Anliegen sollte ihr Vorgesetzter der erste Ansprechpartner sein.

Darüber hinaus können Anliegen an die Abteilungen GRC oder People & Culture sowie den Betriebsrat gemeldet werden.

Bei MEDICE steht euch auch eine Interne Meldestelle („Compliance Reporting System“) zur Verfügung, über die Bedenken oder Verstöße anonym gemeldet werden können.

## **IMPRESSUM**

### **Herausgeber**

**MEDICE Arzneimittel Pütter GmbH & Co. KG**

Kuhloweg 37

58638 Iserlohn

Tel.: +49 2371 937-0

Fax: +49 2371 937-106

E-Mail: [info@medice.de](mailto:info@medice.de)

**Web: [www.medice.com](http://www.medice.com)**

### **Text & Konzept:**

MEDICE Arzneimittel Pütter GmbH & Co. KG

### **Gestaltung:**

Agentur: mscn GmbH Köln

### **Fotografen- und Quellenverzeichnis:**

Bildmaterial der MEDICE Arzneimittel Pütter  
GmbH & Co. KG

### **Redaktioneller Hinweis:**

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet und die männliche Bezeichnung gewählt. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichstellung grundsätzlich für alle Geschlechter.

MEDICE  
Arzneimittel Pütter GmbH & Co. KG  
Kuhloweg 37  
58638 Iserlohn  
[www.medice.de](http://www.medice.de)