

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) DER YPSOMED GRUPPE

vom 1. Januar 2010

1. Einleitung

Ypsomed berücksichtigt bei ihren Entscheidungen neben ökonomischen auch ökologische und soziale Gesichtspunkte. Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt tagtäglich wahr. Gemeinsam mit unserer Vision und Mission sowie unseren Unternehmenswerten soll uns der Verhaltenskodex in unserem täglichen Handeln im Unternehmen leiten und uns in Entscheidungsprozessen unterstützen. Unsere Mitarbeitenden kennen und verstehen unseren Verhaltenskodex und handeln danach. Allfällige Fragen sind mit dem Vorgesetzten bzw. Human Resources oder Legal Services zu klären. Unsere Führungskräfte stellen sicher, dass ihre Mitarbeitenden den Verhaltenskodex gelesen und verstanden haben und diesen in ihr tägliches Handeln integrieren. Unsere Führungskräfte sind Vorbilder und beachten unseren Verhaltenskodex in der Führung ihrer Mitarbeitenden sowie im Umgang mit externen Interessengruppen und integrieren ihn in ihr Handeln. Auf Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex wird mit entsprechenden Massnahmen reagiert.

2. Corporate Governance

Wir erfüllen die Corporate Governance Standards. Die Grundsätze und Bestimmungen der Ypsomed Gruppe zur Corporate Governance sind in den Statuten und im Organisationsreglement des Verwaltungsrates der Ypsomed Holding AG niedergelegt und erfolgen in Übereinstimmung mit der Corporate Governance Richtlinie der SIX Swiss Exchange.

3. Aktionärinnen und Aktionäre

Wir wollen zusammen mit unserem Mehrheitsaktionär im Interesse unserer Minderheitsaktionäre, Mitarbeitenden und Kunden nachhaltig Werte schaffen. Wir richten unsere Strategie und die Umsetzung auf diese Interessen aus. Eine nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens verlangt aber auch eine gebührende Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen von Behörden, Gesellschaft und Umwelt.

4. Mitarbeitende

Ypsomed ist ein attraktiver Arbeitgeber mit einer innovationsfreundlichen Unternehmenskultur und strebt eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und –motivation an. Zudem betreibt Ypsomed eine familienfreundliche Unternehmenspolitik. Unseren Mitarbeitenden bieten wir ein attraktives und anspruchsvolles Umfeld sowie interessante Möglichkeiten zur persönlichen Weiterbildung. Wir behandeln alle Mitarbeitenden ehrlich, fair und mit Respekt und achten auf korrekten Umgang untereinander. Wir zahlen faire und konkurrenzfähige Löhne und anerkennen individuelle Leistungen und Beiträge zum Erfolg von Ypsomed. Ypsomed bildet Lernende aus und beschäftigt diese soweit möglich weiter. Alle Mitarbeitenden haben jederzeit Zugang zum Management (Politik der „offenen Türen“). Wir tolerieren keine Diskriminierung aufgrund von Abstammung, Geschlecht, Religion, Glaubensbekenntnis, nationaler Herkunft, Invalidität, Alter, sexueller Ausrichtung, körperlicher oder geistiger Behinderung, Familienstand, politischer Ausrichtung oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale. Unsere Entscheidungen über Einstellungen, Weiterbildungen oder Beförderungen von Mitarbeitenden basieren ausschliesslich auf ihren Leistungen, Fähigkeiten und Potenzial in Bezug auf die Anforderungen der jeweiligen Arbeit. Jede Art von Belästigungen ist untersagt. Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie ausbeuterischer Kinderarbeit strikt ab. Ypsomed anerkennt die Vereinigungsfreiheit seiner Mitarbeitenden.

5. Kommunikationspolitik

Wir pflegen gegenüber unseren Aktionären, potentiellen Investoren, Finanzanalysten, Medien und Kunden eine offene, transparente und sich am Grundsatz der Gleichbehandlung orientierende Kommunikationspolitik. Dabei bedienen wir uns folgender Instrumente: jährlicher Geschäftsbericht, Halbjahresbericht, Präsentation des Jahres- und Halbjahresergebnisses für Medien und Finanzanalysten sowie regelmässige Medienorientierungen über wichtige Ereignisse. An- und Nachfragen von Investoren, Analysten und den Medien werden nur durch den Verwaltungsratspräsidenten, CEO oder den Informationsbeauftragten bzw. durch die von ihnen dazu ermächtigten Personen beantwortet.

Die Informationen, die wir insbesondere den Behörden und unseren Aktionären in Berichten und Doku-

menten unterbreiten und in anderen öffentlichen Mitteilungen verbreiten, sind in wesentlichen Aspekten vollständig, fair, zutreffend, objektiv, zeitgerecht und verständlich. Dabei werden die folgenden Grundsätze beachtet:

- Offene, transparente und proaktive Kommunikation.
- Die Mitarbeitenden werden gleichzeitig mit den Aktionären informiert.
- Wir geben grundsätzlich keine Auskunft über Kundenbeziehungen, über Angelegenheiten, die einzelne Mitarbeitende betreffen, über Mitbewerber oder über laufende Untersuchungen.
- Wir kommentieren grundsätzlich keine Gerüchte.

6. Geschäftsethik

Wir streben in allen unseren Tätigkeiten ein hohes Leistungsniveau und ein professionelles und verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten an.

6.1 Einhaltung der Gesetze

Wir befolgen alle anwendbaren Gesetze und Rechtsvorschriften. Als Hersteller von Medizinprodukten befolgen wir die Kodizes von FASMED in der Schweiz, AdvaMed in den USA und EUCOMED in Europa. Die Grundsätze dieser Branchenkodizes zielen darauf ab, die medizinische Entscheidungsfindung vor unzulässigen Beeinflussungen zu schützen. Jeder Kontakt mit Fachpersonen des Gesundheitswesens muss den geltenden Gesetzen, Rechtsvorschriften und dem Branchenkodex des jeweiligen Landes entsprechen.

6.2 Bestechung und Korruption

Wir bieten inländischen und ausländischen Amtsträgern – weder direkt noch indirekt – keine Geldzahlungen und andere ihnen nicht gebührende Vorteile an, noch versprechen oder gewähren wir solche, um diese Personen zu einer pflichtwidrigen Handlung oder Unterlassung zu veranlassen, sie in ihrer Amtsführung im allgemeinen bzw. auf die Durchführung, Beschleunigung oder Verzögerung einer pflichtgemässen Amtshandlung im besonderen zu veranlassen (sog. „Klimapflege“). Wir bieten auch Vertretern der Privatwirtschaft – weder direkt noch indirekt – keine Geldzahlungen und andere ihnen nicht gebührende Vorteile an, noch versprechen oder gewähren wir solche, um diese Personen zu einer pflichtwidrigen Handlung zu veranlassen mit dem Ziel, dadurch einen neuen Auftrag zu erlangen, einen bestehenden zu sichern oder sonst einen un gerechtfertigten Vorteil zu erringen (sog. „Klimapflege“ oder „Anfüttern“). Wir fordern für eine pflichtwidrige oder eine im Ermessen stehende Handlung oder Unterlassung für uns oder einen Dritten keine Geldzahlungen oder andere nicht gebührende Vorteile,

noch lassen wir uns solche versprechen oder nehmen solche an.

6.3 Geschäftsaufmerksamkeiten

Wir gewähren bzw. akzeptieren Geschäftsaufmerksamkeiten, wie z.B. Einladungen zu Unterhaltungsprogrammen, Mahlzeiten und Geschenke, nur, solange es sich dabei um kleinere Beträge handelt und diese Aufmerksamkeiten geschäftliche Entscheidungen nicht beeinflussen bzw. nicht den Anschein erwecken könnten, diese zu beeinflussen. Das Gewähren und Akzeptieren von Bargeld oder mit Bargeld vergleichbaren Leistungen ist unzulässig.

6.4 Spenden

Wir unterstützen den karitativen Gedanken und leisten Spenden an anerkannte Wohltätigkeitsinstitutionen. Solche Spenden dürfen nicht vom Erwerb unserer Produkte abhängig gemacht werden oder im Zusammenhang mit einem solchen Erwerb stehen. Wer persönlich Beiträge für karitative Zwecke leistet, sollte darauf achten, dass diese Spenden nicht den Eindruck erwecken könnten, den Kauf von unseren Produkten zu beeinflussen.

6.5 Politische Zuwendungen

Politisch motivierte Zuwendungen werden von Ypsomed nicht geleistet.

6.6 Interessenvertretung

Ypsomed kann sich an politischen Debatten zu Themen beteiligen, die den Zielen des Unternehmens förderlich sind und der Gesellschaft zugute kommen. Die Interessenvertretung erfolgt unter Beachtung der lokalen Gesetze und orientiert sich an den Grundsätzen der Ehrlichkeit, der Vollständigkeit, des Respekts, der Genauigkeit der Informationen und der Transparenz.

6.7 Wettbewerbsrecht

Wir untersagen Geschäftspraktiken, welche nicht mit dem anwendbaren Wettbewerbsrecht vereinbar sind. Im Wettbewerb mit unseren Mitbewerbern verhalten wir uns fair.

6.8 Wertpapiergeschäfte (Insiderhandel)

Wir verwenden keine wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen zu unserem persönlichen Vorteil oder zum persönlichen Vorteil irgendeiner anderen Person. Wir leiten keine wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen an Dritte weiter. Dies gilt auch für Freunde, Familienangehörige, Kunden und Lieferanten. Für den Fall, dass ein Mitarbeitender wesentliche, nicht öffentliche Informationen erhält, darf er aufgrund dieser Informationen keine Wertpapiere handeln oder daraus anderweitig Gewinn erzielen. Alle Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie Mitarbeitende mit Einblick in Abschlusszahlen ver-

zichten auf den Handel mit Ypsomed Aktien und Optionen vom 1. Oktober bis zur Veröffentlichung der Semesterzahlen und vom 1. April bis zur Veröffentlichung der Jahresabschlusszahlen.

6.9 Interessenskonflikte

Alle Geschäfte müssen immer im Interesse von Ypsomed getätigt werden. Wir vermeiden Interessenkonflikte. Bestehende und mögliche Interessenkonflikte legen wir offen.

6.10 Vertragsverpflichtungen

Ypsomed erfüllt ihre Vertragsverpflichtungen. Die Mitarbeitenden dürfen im Namen von Ypsomed keine Verpflichtungen eingehen, welche ihre eigenen internen Befugnisse überschreiten.

6.11 Schriftliche Kommunikation

Wir achten bei unserer schriftlichen Kommunikation auf einen der Situation angemessenen, gepflegten und korrekten Schreibstil.

6.12 Dokumentation, Rechnungslegung, Kontrolle und Offenlegung von Finanzen

Für Ypsomed als börsenkotiertes Unternehmen ist es wichtig, dass ihre Bücher, Aufzeichnungen und Finanzausweise vollständig, angemessen, präzise und verständlich sind und mit einem angemessenen Detaillierungsgrad sowie in Einklang mit dem internen Kontrollsystem von Ypsomed geführt werden. Alle Finanztransaktionen müssen in den entsprechenden Büchern zeitnah und ordnungsgemäss dokumentiert werden. Wir stellen in allen unseren Finanzberichten und Dokumentationen vollständige, faire, präzise, pünktliche und verständliche Informationen gemäss den geltenden Grundsätzen, Gesetzen und Standards zur Verfügung.

6.13 Schutz von Vermögenswerten

Wir respektieren und schützen das gesamte Vermögen und Eigentum sowie alle unternehmenseigenen Ressourcen von Ypsomed und gewährleisten ihre effiziente Nutzung im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Ypsomed.

6.14 Geistiges Eigentum

Wir schützen unser geistiges Eigentum konsequent und setzen es durch. Wir respektieren das geistige Eigentum Dritter. Alle Rechte am geistigen Eigentum, das im Rahmen unserer Arbeit bei Ypsomed geschaffen wird, gehören Ypsomed. Wir müssen darauf achten, geistiges Eigentum zu identifizieren, um geeignete Schritte zu dessen Schutz unternehmen zu können.

6.15 Vertraulichkeit

Wir behandeln Geschäftsgeheimnisse und nicht öffentliche Informationen von Ypsomed und anderen

Unternehmen vertraulich, schützen sie und verwenden sie nicht für geschäftsfremde Zwecke. Wir holen keine vertraulichen Informationen anderer auf unzulässige Weise ein.

6.16 Regulatorische Anforderungen

Wir erfüllen alle Anforderungen an Produktregulierungen (gesetzliche Vorschriften und anwendbare Normen) im Rahmen unserer Tätigkeiten, insbesondere bezüglich Entwicklung, Produktion, Zulassung, Vertrieb und Verkauf unserer Produkte.

Wir unterhalten ein Qualitätsmanagementsystem in Übereinstimmung mit anwendbaren Gesetzen, Richtlinien und Normen.

7. Behörden

Mit allen zuständigen Behörden pflegen wir einen kooperativen Umgang. Bei Erhalt von behördlichen Untersuchungen und Anfragen ist unverzüglich der Vorgesetzte und Legal Services zu informieren, damit die notwendigen Schritte zur Erfüllung der rechtlichen Verpflichtungen eingeleitet werden können. Während laufenden Untersuchungen werden keine Dokumente abgeändert oder vernichtet. Es werden vorsätzlich keine wahrheitswidrigen oder irreführenden Aussagen gemacht.

8. Lieferanten

Zu unseren Lieferanten und Beauftragten streben wir langfristige, vertrauensvolle Beziehungen an, die von Offenheit und Liefertreue geprägt sind. Wir streben an, nur mit Lieferanten von einwandfreiem Ruf zusammen zu arbeiten, die bereit sind, unsere Qualitätsstandards anzuwenden. Wir setzen voraus, dass unsere Lieferanten nicht nur Gesetze einhalten, sondern auch ihre Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt ernst nehmen.

9. Kunden

Zu unseren Kunden (Pharma- und Biotechunternehmen, Distributoren und Händler sowie Patienten) streben wir langfristige, vertrauensvolle Beziehungen an, die von Offenheit und Liefertreue geprägt sind. Mit innovativen, hoch qualitativen und zuverlässigen Produkten tragen wir massgeblich zum Therapieerfolg und bestmöglicher Lebensqualität bei.

10. Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Ypsomed ist bestrebt, die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden wie auch anderer Personen, die von den Aktivitäten von Ypsomed betroffen sind, sowie den Schutz der Umwelt, zu gewährleisten. Allen Mitarbeitenden wird ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld geboten. Ypsomed hat Verantwortliche für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt bezeichnet, deren Aufgabe es ist, das Bewusstsein für diese wichtigen Themen in der ganzen Firma zu erhöhen und gemeinsam mit der Linienführung entsprechende Verbesserungsmassnahmen umzusetzen.

11. Einhaltung des Verhaltenskodex

11.1 Verpflichtung

Jeder Mitarbeitende von Ypsomed muss die in unserem Verhaltenskodex dargelegten Regeln und Grundsätze einhalten. Der Verhaltenskodex wird im Intranet und auf der Homepage von Ypsomed aufgeschaltet. Zudem bekommen alle Mitarbeitenden von ihrem Vorgesetzten oder von Human Resources zusammen mit dem Arbeitsvertrag bei der Einstellung ein Exemplar dieses Verhaltenskodex ausgehändigt und bestätigen schriftlich, dass sie den Verhaltenskodex erhalten und gelesen haben und sich an die dargelegten Regeln und Grundsätze halten werden. Für auftretende Fragen stehen der Geschäftsführer, der Vorgesetzte, Mitarbeitende aus dem Bereich Human Resources oder Legal Services zur Verfügung.

11.2 Verstösse gegen den Verhaltenskodex

Wir fordern unsere Mitarbeitenden auf, umgehend Meldung zu erstatten, wenn ihnen eine Person bekannt ist, die sich nicht an den Verhaltenskodex hält bzw. wenn ein entsprechender Verdacht besteht. Mitarbeitende können sich je nach Situation an den Geschäftsführer, an den Vorgesetzten oder auch an

Human Resources oder Legal Services wenden. Beim Leiter der Rechtsabteilung können Verstösse auch in vertraulicher Form gemeldet werden. Anonym eingereichte Meldungen werden hingegen nicht bearbeitet.

Ypsomed toleriert keinerlei Vergeltungsmassnahmen gegen Mitarbeitende, die tatsächliche oder vermutete Verstösse gegen den Verhaltenskodex gutgläubig melden. Ypsomed nimmt jede einzelne Meldung sehr ernst und wird eine Untersuchung durchführen, um festzustellen, ob tatsächlich ein Verstoß stattgefunden hat. Die Geschäftsleitung beurteilt mögliche Verstösse gegen den Verhaltenskodex und legt bei Verstössen geeignete Massnahmen fest. Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex kann Disziplinar-massnahmen bis hin zur Entlassung nach sich ziehen. Zudem können Verstösse gegen den Verhaltenskodex auch Verstösse gegen geltendes Recht darstellen, die zu schweren zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen für den Mitarbeitenden, den Vorgesetzten bzw. für Ypsomed führen können.

11.3 Reporting

Der Verwaltungsrat wird vom Leiter der Rechtsabteilung periodisch in schriftlicher Form über die Erfahrungen mit dem Verhaltenskodex informiert.

12. Inkrafttreten

Dieser Verhaltenskodex tritt per 1. Januar 2010 in Kraft.

13. Genehmigung

Genehmigt durch die Geschäftsleitung anlässlich ihrer Sitzung vom 22. Oktober 2009 sowie vom Verwaltungsrat anlässlich seiner Sitzung vom 23. Oktober 2009.

Ypsomed Holding AG

Brunnmattstrasse 6
Postfach
3401 Burgdorf
Schweiz

Telefon +41 34 424 41 11
Fax +41 34 424 41 22

www.ypsomed.com
info@ypsomed.com