

# ETHIKKODEX

---



# INHALTSANGABE

---

<b>EINFÜHRUNG.....</b>	<b>3</b>
<b>ZIEL DES ETHIKKODEX VONSEPTODONT.....</b>	<b>4</b>
<b>DIE NULL-TOLERANZ-POLITIK VON SEPTODONT.....</b>	<b>5</b>
<b>1. SOZIALE UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG UND EINHALTUNG DER GELTENDEN GESETZE UND VORSCHRIFTEN.....</b>	<b>6</b>
<b>2. VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN.....</b>	<b>7</b>
<b>3. TRANSPARENTE TÄTIGKEITEN UND BEZIEHUNGEN ZU MEDIZINISCHEM FACHPERSONAL.....</b>	<b>9</b>
<b>4. WIR KÄMPFEN GEGEN DISKRIMIERUNG UND BELÄSTIGUNG.....</b>	<b>10</b>
<b>5. WETTBEWERB UND FAIRE BEHANDLUNG.....</b>	<b>11</b>
<b>6. UNSER BEKENNTNIS ZU ANTIKORRUPTION.....</b>	<b>12</b>
– <b>Definition von Korruptionsvergehen und Einflussnahme.....</b>	<b>12</b>
– <b>Welches Verhalten erwarten wir von Mitarbeitern, Direktoren und Führungskräften.....</b>	<b>14</b>
<b>7. AUFZEICHNUNGEN, BERICHTERSTATTUNG UND FINANZIELLE INTEGRITÄT.....</b>	<b>17</b>
<b>8. VERTRAULICHKEIT, ORDNUNGSGEMÄSSE NUTZUNG DES KONZERNVERMÖGENS UND DATENSCHUTZ.....</b>	<b>18</b>
<b>9. MELDUNG VON UNETHISCHEM ODER ILLEGALEM VERHALTEN.....</b>	<b>19</b>
<b>10. DISZIPLINARMASSNAHMEN UND SANKTIONEN.....</b>	<b>20</b>
<b>11. COMPLIANCE.....</b>	<b>21</b>
<b>12. BEWERTUNG ETHISCHER PRAKTIKEN.....</b>	<b>23</b>



# EINFÜHRUNG

---

Septodont ist ein führendes Unternehmen in der Dentalindustrie und zählt somit Integrität zu seinen Prioritäten.

Der Septodont-Konzern verpflichtet sich, die höchsten Standards im Bereich ethischen Verhaltens und Compliance einzuhalten. Wir glauben, dass besonders aufgrund guter Geschäftspraktiken Zahnärzte, Patienten, Lieferanten, Händlern, andere Dritte und alle, mit denen wir in Kontakt stehen, weiterhin in uns vertrauen.

Ethik und Transparenz gehören zu den Grundwerten von Septodont, weil wir Produkte für medizinische Zwecke entwerfen, herstellen und vertreiben. Diese Grundwerte sind die Seele unseres Unternehmens. Unsere Mitarbeiter sind in vollem Umfang in der Lage und darauf geschult, bei ihren Tätigkeiten die Interessen der Patienten in den Vordergrund zu stellen.

Ethik umfasst nicht nur die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften, sondern auch, das Richtige zu tun. Septodont toleriert keinerlei Korruption und wird keine Geschäfte durchführen, die in irgendeiner Form Korruption beinhalten. Alle Mitarbeiter von Septodont müssen mit Integrität und Fairness handeln. Transparenz bedeutet, dass wir in allem, was wir tun, klar und offen kommunizieren. Alle Mitarbeiter von Septodont müssen die Unternehmensrichtlinien befolgen und jegliche Standardarbeitsanweisung sorgfältig anwenden.

Der vorliegende Ethikkodex beschreibt, wie wir unsere Grundwerte Ethik und Transparenz tagtäglich in der Praxis umsetzen. Dabei ist ausschlaggebend, dass wir alle unsere Tätigkeiten nach diesen Regeln und Prinzipien ausrichten und sie befolgen.

Septodont erwartet von seinen Geschäftspartnern nicht nur, dass sie die geltenden gesetzlichen und behördlichen Auflagen erfüllen, sondern auch die ethischen Regeln, bewährten Praktiken, einschließlich der Menschenrechte, der Hygiene und Sicherheit sowie des Umweltschutzes, sorgfältig einhalten.

Septodont zählt aktiv auf die Teilnahme und das Engagement eines jeden Einzelnen, um den Ethikkodex und seine Grundwerte zu fördern.

**Olivier Schiller**  
Chief Executive Officer



# ZIEL DES ETHIKKODEXES VON SEPTODONT

---

Der vorliegende Ethikkodex (der „Kodex“) deckt ein breites Spektrum an Unternehmenspraktiken und -verfahren ab. Er definiert die wichtigsten Grundsätze und Verhaltensweisen, an der sich alle Mitarbeiter, Direktoren und Führungskräfte der Septodont Holding und ihrer Tochtergesellschaften (der „Konzern“) orientieren sollen.

**Alle Mitarbeiter, Direktoren und Führungskräfte des Konzerns müssen den Ethikkodex kennen und anwenden und sich entsprechend verhalten.**

Der vorliegende Ethikkodex wurde im Rahmen des Compliance-Plans von Septodont erstellt, der dem Lenkungsausschuss als Richtlinie dient. Er ersetzt alle früheren Versionen von Ethikkodizes, Verhaltenskodizes bzw. Standards oder Verhaltensweisen. Er wird insbesondere an die Stelle des Verhaltens- und Ethikkodex von Septodont vom 29. Juni 2018 treten.

Der Kodex stellt keine detaillierte und endliche Liste an Regeln dar, die die Aktivitäten des Konzerns bestimmen. Er liefert unter anderem wesentliche Grundsätze, an denen sich alle Entscheidungen aller Geschäftsebenen orientieren sollen.

Der Ethikkodex muss auch den Geschäftspartnern des Konzerns, einschließlich Händlern, Zwischenhändlern, Agenten, Subunternehmern, Joint-Venture-Partnern und Lieferanten, mitgeteilt werden. Der Konzern erwartet von ihnen, dass sie ihr Verhalten an Grundsätze ausrichten, die denen des vorliegenden Kodex entsprechen, einschließlich der strikten Einhaltung der Ethik und Anforderungen zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt.



# DIE NULL-TOLERANZ-POLITIK VON SEPTODONT

---

Jeder Fachbereich bei Septodont und jedes Tochterunternehmen muss eigenständig sicherstellen, dass er/es in seinen Tätigkeiten die durch diesen Kodex definierten Regeln einhält.

Der Konzern duldet unethisches Verhalten nicht. Von allen Mitarbeitern, Direktoren und Führungskräften des Konzerns wird erwartet, dass sie sich ethisch einwandfrei verhalten, und der Null-Toleranz-Politik des Konzerns in Bezug auf Verhaltensweisen, die dem vorliegenden Kodex entgegenstehen, Folge leisten.

Tatsächlich ist jeder Verstoß gegen die in diesem Ethikkodex aufgeführten Regeln eine ernstzunehmende Angelegenheit, die für Septodont aufgrund der erheblichen straf- als auch zivilrechtlichen und finanziellen Konsequenzen rufschädigend sein kann.

**Der Konzern verpflichtet sich zur Schaffung eines Umfelds, das alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren dazu ermutigt, ethische Bedenken frühzeitig vorzubringen:**

- Wenn Ihnen eine bestimmte Situation zweifelhaft erscheint, greifen Sie auf die in Artikel 11 des Ethikkodex beschriebenen Richtlinien zurück;
- Wenn Sie Fragen zur Umsetzung des vorliegenden Kodex oder Zweifel an möglicherweise unethischen Situationen haben, wenden Sie sich entweder an Ihr Führungsteam oder an die Rechtsabteilung oder die Abteilung für Ethik & Soziale Verantwortung des Konzerns wenden.

**Diejenigen, die gegen die Standards des Ethikkodex verstoßen, werden sich mit einem Disziplinarverfahren konfrontiert sehen, das bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß der internen Regelung von Septodont führen kann.**

Im Rahmen seiner Beziehungen zu seinen Geschäftspartnern stellt Septodont sicher, dass diese ethisch korrekt handeln. Sollten diese unethisch handeln, kann Septodont seine Beziehung zu dem jeweiligen Partner neu bewerten und gegebenenfalls in Frage stellen.

## ARTIKEL 1

# SOZIALE UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG UND EINHALTUNG DER GELTENDEN GESETZE UND VORSCHRIFTEN

**Die soziale Verantwortung des Unternehmens ist ein wesentlicher Bestandteil des Geschäftsverständnisses bei Septodont. Der Konzern achtet insbesondere die Gesetze und Vorschriften zu Menschenrechten, Arbeit und Umwelt. Septodont erwartet von allen seinen Geschäftspartnern, dass sie sich in gleicher Weise zu den Grundsätzen der Menschenrechte und des Umweltschutzes bekennen.**

Die soziale Verantwortung des Konzerns definiert sich insbesondere über das Wohlergehen der Mitarbeiter, dem Schutz der Umwelt, der Ethik und der Philanthropie. Septodont ist bestrebt, die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung in seine Aktivitäten zu integrieren und erwartet von seinen Partnern, dass sie diesen Zielen Beachtung schenken.

Mitarbeiter, Direktoren und Führungskräfte müssen jederzeit die geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften befolgen. Septodont erwartet, dass sich alle Mitarbeiter dem Ethikkodex und seinen Grundsätzen und Regeln verschreiben, außer wenn aufgrund innerstaatlicher Rechte andere Anforderungen erfüllt werden müssen. Wenn ein Gesetz oder eine Verordnung einer Richtlinie im Ethikkodex entgegensteht, müssen Sie den strengeren Standard erfüllen.

**Mitarbeiter, die Fragen zur Anwendbarkeit oder Auslegung eines Gesetzes, einer Regel oder einer Vorschrift haben, wenden sich an die Rechtsabteilung oder die Abteilung für Ethik und Soziale Verantwortung des Konzerns.**

## ARTIKEL 2

# VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

---

Es wird von den Mitarbeitern, Direktoren oder Führungskräften erwartet, dass sie ihre Aufgaben unter Einsatz ihres eigenen Urteilsvermögens erfüllen, um jederzeit und in jeder Hinsicht im besten Interesse des Konzerns zu handeln.

**Unter einem „Interessenkonflikt“ wird jede Situation verstanden, in der ein Mitarbeiter, Direktor oder eine Führungskraft direkt oder indirekt ein privates (finanzielles oder geschäftliches) oder persönliches Interesse hat, das die objektive und effektive Erfüllung seiner Pflichten innerhalb des Konzerns zu dessen Nachteil oder Vorteil beeinträchtigt oder zu beeinträchtigen scheint.**

Ein Interessenkonflikt kann auf allen Verwaltungsebenen und in allen Bereichen der menschlichen Zusammenarbeit auftreten.

Ein Mitarbeiter, Direktor oder eine Führungskraft befindet sich zum Beispiel einem Interessenkonflikt, wenn er gleichzeitig für einen Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten arbeitet. Um dieses Risiko zu vermeiden, dürfen Sie nicht für einen Wettbewerber als Berater oder Vorstandsmitglied arbeiten.

Interessenkonflikte können auch entstehen, wenn ein Mitarbeiter, Direktor oder eine Führungskraft:

- aufgrund seiner Position im Konzern unangemessene persönliche Vorteile für sich selbst oder seine Familienmitglieder erhält;
- enge persönliche Beziehungen hat, die die Entscheidungen in einem Ausschreibungsverfahren, an dem er teilnimmt, beeinflussen;
- einen nahen Verwandten hat, der Eigentümer oder Investor eines in Privatbesitz befindlichen Geschäftspartners des Konzerns ist;
- erwägt, einen nahen Verwandten oder Partner als Mitarbeiter einzustellen oder diesen als Auftragnehmer zu behalten.

## ARTIKEL 2: VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN



Grundsätzlich sollte am besten jede direkte oder indirekte Geschäftsbeziehung mit unseren Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern vermieden werden, außer derjenigen, die in unserem Namen geführt wird, und es sollte davon abgesehen werden, eine Situation entweder direkt oder über einen Dritten zu unserem eigenen Vorteil oder zum Vorteil anderer auszunutzen.

**Jeder Mitarbeiter, Direktor oder Führungskraft, der Kenntnis von einem Konflikt oder potenziellen Konflikt erlangt, sollte diesen unverzüglich einem Vorgesetzten oder anderen geeigneten Mitarbeitern zur Kenntnis bringen oder die in Artikel 11 dieses Ethikkodex beschriebenen Verfahren anwenden. Da Interessenkonflikte nicht immer eindeutig geklärt werden können, sollten Sie sich bei Fragen an die Rechtsabteilung oder die Abteilung für Ethik und Soziale Verantwortung des Konzerns wenden.**

# TRANSPARENTE TÄTIGKEITEN UND BEZIEHUNGEN ZU MEDIZINISCHEM FACHPERSONAL

Im Rahmen unserer Tätigkeit kommuniziert bzw. interagiert der Konzern mit Fachleuten im Gesundheitswesen bzw. verbundenen Unternehmen oder Einzelpersonen auf der ganzen Welt, um deren Fachwissen und Ratschläge zu erhalten, welche unseren medizinischen Kenntnisse verbessern und uns helfen, neue medizinische Produkte zu entwickeln, sowie die richtige Anwendung unserer Produkte zu fördern oder klinischer Studien oder Forschungsstudien durchzuführen.

Wir wählen die Partner und Lieferanten, mit denen wir zusammenarbeiten, sorgfältig aus und berücksichtigen dabei ökologische, soziale und ethische Grundsätze. Wir führen unsere Geschäfte gemäß den Regelungen der Länder, in denen wir tätig sind.

**Der Konzern fördert transparente Beziehungen mit Fachleuten des Gesundheitswesens. Gemäß verschiedener anwendbarer Gesetze und Anforderungen muss der Konzern Verpflichtungen, Zahlungen und andere Werttransfers an Fachleute im Gesundheitswesen offenlegen.**

Die Dienstleistung der Fachleute des Gesundheitswesens muss stets darauf ausgerichtet sein, unsere Tätigkeit im Interesse der Patienten voranzubringen, und sie muss zum Marktpreis bezahlt werden.

Das Ziel von Septodont besteht darin, Ideen in innovative eingetragene Produkte zu verwandeln. Um dies zu erreichen, führen wir gesetzeskonforme präklinische bzw. klinische Studien gemäß der geltenden GLP/GCP-Vorschriften in verantwortungsvoller, transparenter und humaner Weise durch. Für uns hat die Sicherheit der Probanden der klinischen Studien und die Sicherstellung der Datenqualität und -validität dieser Studien oberste Priorität.

## ARTIKEL 4

# WIR KÄMPFEN GEGEN DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

---

Unsere Mitarbeiter stehen in der ersten Reihe, wenn es um die Verbreitung unserer Kultur im gesamten Unternehmen geht. Sie sind die Hauptbotschafter von Septodont und daher haben wir uns dazu verpflichtet, sie zu sensibilisieren, damit sie die höchsten ethischen Standards erreichen können. Septodont schult seine Mitarbeiter, um sie mit dem Ethikkodex vertraut zu machen.

Als sozial verantwortlicher Arbeitgeber hat für Septodont auch das Wohlbefinden und die Sicherheit seiner Mitarbeiter Priorität. Wir führen Sicherheitsprogramme durch und bemühen uns kontinuierlich um deren Verbesserung, um allen Mitarbeitern eine gesunde Arbeitsumgebung zu bieten. Bei allen Tätigkeiten hat für Septodont die Sicherheit aller Mitarbeiter Priorität.

Als ein Arbeitgeber, der die Chancengleichheit und Gleichbehandlung fördert, konzentriert sich Septodont auf die Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz und möchte, dass sich jeder Mitarbeiter geschätzt und respektiert fühlt. Bei unseren Entscheidungen über das Beschäftigungsverhältnis spielen Hautfarbe, Alter, Rasse, Religion, sexuelle Orientierung, Geschlecht oder Behinderung keine Rolle.

**Septodont fördert ein Arbeitsumfeld, in dem alle Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden. Die Vielfalt der Mitarbeiter des Konzerns ist ein enormer Vorteil. Der Konzern duldet keine illegale Diskriminierung oder Belästigung irgendwelcher Art.**

Septodont erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie in gleicher Weise die Regeln in Bezug auf das Arbeitsumfeld, die Sicherheit und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter respektieren.

# WETTBEWERB UND FAIRE BEHANDLUNG

---

Der Konzern ist bestrebt, sich fair und ehrlich von der Konkurrenz abzusetzen.

Der Diebstahl urheberrechtlich geschützter Informationen, der Besitz von Geschäftsgeheimnissen, die ohne die Zustimmung des Eigentümers erlangt wurden, oder die Veranlassung zur Offenlegung solcher Informationen durch ehemalige oder gegenwärtige Mitarbeiter anderer Unternehmen ist verboten.

**Jeder Mitarbeiter, Direktor und jede Führungskraft sollte sich bemühen, die Rechte der Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und Mitarbeiter des Konzerns zu respektieren und fair mit ihnen umzugehen.**

Kein Mitarbeiter, Direktor oder Führungskraft sollte jemanden durch Manipulation, Verbergen, Missbrauch von vertraulichen Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder andere absichtliche unfaire Handelspraktiken unfair ausnutzen.

## ARTIKEL 6

# UNSER BEKENNTNIS ZU ANTIKORRUPTION

Jegliche Korruption oder Einflussnahme, in welcher Form auch immer, ist bei Septodont streng verboten.

Der Konzern verpflichtet sich uneingeschränkt zur Einhaltung aller nationalen und internationalen Antikorruptionsgesetze, wo auch immer er geschäftlich tätig ist, einschließlich und ohne Einschränkung des OECD-Antikorruptionsübereinkommens, des US-amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), des kanadischen Corruption of Foreign Public Officials Act (CFPOA), des britischen Korruptionsgesetzes, des französischen Strafgesetzbuches und des französischen Gesetzes über Transparenz, Korruptionsbekämpfung und wirtschaftliche Modernisierung.

### 1. Definition von Korruptionsvergehen und Einflussnahme

„Korruption“ ist definiert als eine Handlung, bei der eine Person mit einer bestimmten Funktion im öffentlichen oder privaten Sektor ein Geschenk erbittet oder annimmt bzw. ein Angebot oder ein Versprechen empfängt oder macht, eine Handlung, die direkt oder indirekt mit ihrer Funktion zusammenhängt, auszuführen, zu behindern oder zu unterlassen.

In der Praxis handelt es sich um unehrliches Verhalten, an dem mindestens zwei Parteien beteiligt sind: eine, die direkt oder über einen Zwischenmann eine ungebührliche Vorteilsnahme anbietet oder gewährt, und eine andere, die ihre Befugnisse in betrügerischer Weise ausnutzt, um die eine Partei zu begünstigen. In den meisten Fällen ist noch eine dritte Partei, nämlich ein Zwischenmann, beteiligt.

Korruption kann entweder „öffentlich“ sein, wenn sie einen „Amtsträger“ betrifft (z.B. gewählte Vertreter, Richter, Beamte oder jede Person, die eine Funktion in einer Regierung, einer Regierungsabteilung, einer Behörde, einem staatlichen oder kontrollierten Unternehmen, einer politischen Organisation oder einer öffentlichen Einrichtung innehat), oder „privat“, wenn sie nur Personen betrifft, die nicht mit öffentlichen Funktionen in Verbindung stehen.

## ARTIKEL 6: UNSER BEKENNTNIS ZU ANTIKORRUPTION

- **Sogenannte „aktive Korruption“** bedeutet, dass einer Person eine ungebührliche Vorteilsnahme direkt oder über eine dritte Partei angeboten oder gewährt wird oder dem Bitten einer Person (um einen ungebührlichen Vorteil) nachgegeben wird, damit eine Handlung im Zusammenhang mit beruflichen Pflichten ausgeführt wird;
- **Sogenannte „passive Korruption“** bedeutet, dass eine ungebührliche Vorteilsnahme direkt oder über eine dritte Partei gefordert oder angenommen wird, damit eine Handlung innerhalb der beruflichen Pflichten oder eine Handlung, die durch die beruflichen Pflichten erleichtert wird, vollzogen oder unterlassen wird.

„Einflussnahme“ ist definiert als die direkte oder indirekte, jederzeit und ohne Recht erfolgende Bitte oder Annahme von Angeboten, Versprechungen, Spenden, Geschenken oder Vorteilen für sich selbst oder andere, durch eine Person aus einer Behörde oder mit einer auferlegten gemeinschaftlichen Verpflichtung oder durch eine Person mit einem Mandat in einer Gebietskörperschaft: eine Handlung zu vollziehen oder zu unterlassen, die mit seinem Amt, seiner Pflicht oder seinem Mandat zusammenhängt oder durch sein Amt, seine Pflicht oder sein Mandat erleichtert wird; oder seinen tatsächlichen oder angeblichen Einfluss zu missbrauchen, um von einer öffentlichen Körperschaft oder Verwaltung eine Auszeichnung, eine Anstellung, einen Vertrag oder eine andere günstige Entscheidung zu erhalten.

- **So-called “active influence peddling”** consists in offering, directly or through a third party, an undue benefit to a person or yielding to a person’s solicitations (to provide him with an undue benefit), in order that the latter misuses his/her influence to obtain, to the advantage of the person providing this benefit, a favorable decision from a public authority or administration;
- **So-called “passive influence peddling”** consists in soliciting or accepting, directly or through a third party, any benefit from a person to misuse your influence in order to obtain, to the advantage of the person providing this benefit, a favorable decision from a public authority or administration.

Ein „ungebührlicher Vorteil“ kann verschiedene Ausprägungen haben und sich auf alles von Wert beziehen, sogar auf Sachleistungen und insbesondere auf:

- einen Geldbetrag, in bar oder in jeder anderen Form der Unterstützung (z.B. Geschenkgutschein, Rabatt, Rückerstattungen);
- erbrachte Dienstleistungen;
- Bewirtungen und Geschenke (Weinflaschen, Mahlzeiten, Eintrittskarten für eine Sportveranstaltung, usw.);
- ein Praktikum oder eine Arbeitsstelle;
- eine vertrauliche Geschäftsinformation;
- einen Vertrag oder ein Mandat.



### 2. Welches Verhalten erwarten wir von Mitarbeitern, Direktoren und Führungskräften

Mitarbeiter, Direktoren und Führungskräfte von Septodont dürfen niemals ungebührliche Vorteile anbieten, die als Korruption oder Einflussnahme ausgelegt werden könnten.

Es besteht insbesondere dann ein erhöhtes Korruptionsrisiko, wenn Mitarbeiter, Direktoren oder Führungskräfte mit „Amtsträgern“ zu tun haben. In diesem Zusammenhang kann der Versuch, einen Dienst, eine öffentliche Genehmigung, eine Erlaubnis oder eine andere günstige Entscheidung zu erlangen/beschleunigen, das Risiko von Korruption oder damit zusammenhängenden Straftaten erhöhen.

Korruptionsrisiken bestehen auch bei der Interaktion mit Dritten. Bei der Inanspruchnahme eines Dienstleistungsanbieters, wie z.B. eines Subunternehmers, eines Lieferanten oder eines Händlers, muss mit angemessener Sorgfalt darauf geachtet werden, dass seine Vergütung im Austausch für einen tatsächlichen Bedarf erfolgt und in einem angemessenen Verhältnis zu den erbrachten Dienstleistungen steht.

Zum Beispiel dürfen die Inanspruchnahme einer dritten Partei und die damit verbundenen Zahlungen nicht über Bestechungsgelder hinwegtäuschen, die an einen Entscheidungsträger gezahlt werden, um Aufträge zu erhalten oder zu behalten.

- **Schmiergeldzahlungen**

Schmiergeldzahlungen beziehen sich in der Regel auf kleine Zahlungen oder Geschenke, die von privaten Parteien (Einzelpersonen, Unternehmen) an Beamte geleistet werden, um eine Dienstleistung zu erhalten, auf die der Antragsteller einen Rechtsanspruch hat, z.B. zur Beschleunigung von Verwaltungsverfahren, zur Erlangung eines Visums, einer Genehmigung, einer Lizenz oder einer Dienstleistung wie die Einrichtung einer Telefonleitung, die Befreiung von der Zahlung von Zollgebühren oder andere grundlegende Dienstleistungen.

**Wenn ein Vertreter einer lokalen Regierungsbehörde eine nicht-offizielle Zahlung verlangt, um die Erteilung einer Genehmigung zu beschleunigen, muss eine solche Zahlung stets verweigert werden, da sie einen Akt der Korruption darstellen kann. Wenn Sie sich mit einer solchen Situation konfrontiert sehen, erklären Sie dem Antragsteller, dass die Ethikregeln des Septodont es Ihnen nicht erlauben, dem Antrag stattzugeben, und dass eine solche Handlung eine Straftat darstellen könnte (was in der großen Mehrheit der Länder der Fall ist).**

## ARTIKEL 6: UNSER BEKENNTNIS ZU ANTIKORRUPTION

- Geschenke, Bewirtung und Veranstaltungen

Die Unterhaltung und Bewirtung von Geschäftspartnern zielt nicht darauf ab, sich einen unfairen Vorteil bei den Kunden zu verschaffen. Ausgaben für Bewirtung und Unterhaltung dürfen niemals mit dem Ziel, eine Entscheidung zu beeinflussen, getätigt werden. Ein Geschenk oder eine Bewirtung darf niemals von einem Mitarbeiter des Konzerns, einem Familienmitglied eines Mitarbeiters oder einem Agenten angeboten, gegeben, bereitgestellt oder angenommen werden, es sei denn: (i) es handelt sich nicht um ein Geldgeschenk, (ii) es entspricht den üblichen Geschäftspraktiken, (iii) es kann nicht als Bestechung oder Schmiergeld ausgelegt werden und (iv) es verstößt nicht gegen Gesetze oder Vorschriften. Eine geschäftliche Bewirtung oder Geschenke sollten nur gemacht werden, wenn sie strikt jeglichen anwendbaren internen Richtlinien und Verfahren des Konzerns entsprechen.

Die Gewährung und Entgegennahme von Geschenken und Einladungen muss in jedem Fall mit anderen anwendbaren Vorschriften und internen Verfahren wie z.B. DMOS übereinstimmen.

**Mitarbeiter, Direktoren oder Führungskräfte, die mit Regierungsbeamten eines beliebigen Landes Geschäfte tätigen, müssen sich an die Qualitäts-, Regulierungs- und Medizinische Abteilung des Konzerns und an die Rechtsabteilung bzw. die Abteilung für Ethik und Soziale Verantwortung des Konzerns wenden, um sich über die für Zahlungen und Bewirtung von Regierungsbeamten geltenden Gesetze zu informieren.**

**Sollten Zweifel daran bestehen, ob ein geplantes Geschenk, eine Bewirtung oder geschäftliche Unterhaltungskosten den Bestimmungen entspricht, wenden Sie sich bitte an die Abteilung für Qualität, Regulierung und Medizin des Konzerns und an die Rechtsabteilung oder die Abteilung für Ethik und Soziale Verantwortung des Konzerns.**

- Wohltätige Spenden, Sponsoring-Aktivitäten

Jeder Beitrag, der entweder als Unternehmensphilanthropie oder als Sponsoring definiert wird, kann zu einem Risikofaktor für das den betroffenen Fachbereich und den Konzern werden.

Besondere Wachsamkeit ist geboten, wenn eine gemeinnützige Organisation oder eine gesponserte Aktivität finanziell oder materiell unterstützt wird. Insbesondere dürfen solche Beiträge niemals mit der Absicht geleistet werden, im Gegenzug wirtschaftlich kompensiert zu werden.

## ARTIKEL 6: UNSER BEKENNTNIS ZU ANTIKORRUPTION

Wenn ein Entscheidungsträger in einem Ausschreibungsverfahren Sie bittet, einen bestimmten Geldbetrag an eine Wohltätigkeitsorganisation zu spenden, deren Vorsitz diese Person innehat, um den Vertrag zu sichern, dürfen Sie dieser Bitte nicht nachgeben.

Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, wenden Sie sich in jedem Fall an Ihr Führungsteam oder an die Rechtsabteilung Recht des Konzerns bzw. die Abteilung für Ethik und Soziale Verantwortung.



## ARTIKEL 7

# AUFZEICHNUNGEN, BERICHTERSTATTUNG UND FINANZIELLE INTEGRITÄT

---

Die Unterlagen, Aufzeichnungen, Konten und Jahresabschlüsse des Konzerns detailliert geführt werden, müssen die Transaktionen des Konzerns angemessen widerspiegeln und müssen sowohl dem geltenden Recht als auch dem internen Kontrollsystem des Konzerns entsprechen.

Zu diesen Unterlagen und Aufzeichnungen gehören alle Daten, Bescheinigungen und andere schriftliche Materialien, die für die Finanzberichterstattung und Offenlegung zur Verfügung gestellt werden.



# VERTRAULICHKEIT, ORDNUNGSGEMÄSSE NUTZUNG DES KONZERNVERGMÖGENS UND DATENSCHUTZ

Mitarbeiter, Direktoren und Führungskräfte müssen vertrauliche Informationen, die ihnen von dem Konzern oder ihren Kunden anvertraut werden, vertraulich behandeln, es sei denn, die Offenlegung wird von der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Ethik und Soziale Verantwortung des Konzerns genehmigt oder durch Gesetze oder Vorschriften vorgeschrieben. Zu den vertraulichen Informationen gehören alle nicht öffentlichen Informationen, die im Falle einer Offenlegung für Wettbewerber von Nutzen oder für den Konzern oder ihre Kunden schädlich sein könnten. Dazu gehören auch Informationen, die uns von Kunden und Lieferanten anvertraut wurden. Die Verpflichtung zur Wahrung vertraulicher Informationen besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

**Alle Mitarbeiter, Direktoren und Führungskräfte sollten sich bemühen, die Vermögenswerte des Konzerns zu schützen und ihre effiziente Nutzung sicherzustellen. Diebstahl, Unachtsamkeit und Verschwendung wirken sich direkt auf die Wirtschaftlichkeit des Konzerns aus. Jeder vermutete Betrug oder Diebstahl sollte unverzüglich der Geschäftsleitung zur Untersuchung gemeldet werden. Die Ausrüstung des Konzerns sollte nicht für Geschäfte außerhalb des Konzerns verwendet werden.**

Die Verpflichtung der Mitarbeiter, Direktoren und Führungskräfte, die Vermögenswerte des Konzerns zu schützen, umfasst auch die konzerneigenen urheberrechtlich geschützten Informationen. Zu den urheberrechtlich geschützten Informationen gehören geistiges Eigentum wie etwa Patente, Geschmacksmuster, Marken, Urheberrechte und Geschäftsgeheimnisse sowie Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne, technische und Fertigungsideen, Entwürfe, Datenbanken, Aufzeichnungen, Gehaltsinformationen und alle unveröffentlichten Finanzdaten und Berichte. Die unbefugte Verwendung oder Verbreitung dieser Informationen würde gegen die Richtlinien des Konzerns verstoßen.

Der Konzern verpflichtet sich zur Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Datenschutz und Datensicherheit. Der Konzern verpflichtet sich, angemessene technische und Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz persönlicher Daten zu entwickeln und umzusetzen. Jede Person hat das Recht, die Berichtigung unrichtiger, sie betreffender persönlicher Daten zu erwirken.

## ARTIKEL 9

# MELDUNG VON ILLEGALEM ODER UNETHISCHEM VERHALTEN

---

Der Konzern ist verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen, das alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren dazu ermutigt, ethische Bedenken frühzeitig vorzubringen.

Mitarbeiter sollten offen miteinander innerhalb des Führungsteam oder mit der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Ethik und Soziale Verantwortung des Konzerns sprechen, wenn sie eine Frage zur Anwendung oder Umsetzung des Ethikkodex haben oder wenn sie Zweifel haben, wie sie sich in einer bestimmten Situation richtig verhalten sollen.

Wenn ein Mitarbeiter, Direktor oder eine Führungskraft persönlich davon Kenntnis hat, dass eine gesetzliche/behördliche Bestimmung oder eine der in dem vorliegenden Kodex enthaltenen Regeln nicht eingehalten wurde oder im Begriff ist, verletzt zu werden, muss er/sie die Angelegenheit unverzüglich seinem/ihrem Führungsteam oder der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Ethik und Soziale Verantwortung des Konzerns melden.

Meldungen können auch unter [ethics@septodont.com](mailto:ethics@septodont.com) gemäß dem geltenden Verfahren eingereicht werden. Der Konzern wird jedem Verdacht auf potenzielles oder angebliches Fehlverhalten nachgehen, und Mitarbeiter, Direktoren und Führungskräfte sind angehalten, bei diesen internen Untersuchungen kooperieren.

In jedem Fall lässt der Konzern keine Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter zu, der Tatsachen gemäß dem Meldesystem gemeldet hat.

Auch Dritte sind aufgefordert, in gutem Glauben jeden Verdacht eines Verstoßes gegen diesen Ethikkodex zu melden.

# DISZIPLINARMASSNAHMEN UND SANKTIONEN

---

Jede Handlung, die gegen den vorliegenden Kodex verstößt, kann Disziplinarstrafen nach sich ziehen. Solche Handlungen würden ein Fehlverhalten darstellen, das Disziplinarmaßnahmen rechtfertigt, unbeschadet einer etwaigen Strafverfolgung, die von Septodont oder dem Konzern eingeleitet werden kann.

Darüber hinaus kann jede Handlung, die gegen geltende Gesetze und Vorschriften verstößt, Disziplinarstrafen und strafrechtliche Sanktionen für den betroffenen Mitarbeiter und das Unternehmen nach sich ziehen.

Die angemessenen Sanktionen und Verfahren entsprechen den für den betreffenden Mitarbeiter geltenden gesetzlichen Bestimmungen und halten die geltenden rechtlichen Verfahren ein, insbesondere hinsichtlich der Rechte und Garantien, die für den betreffenden Mitarbeiter gelten. Solche Sanktionen könnten in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen insbesondere die Entlassung wegen Fehlverhaltens und Schadenersatzforderungen umfassen, selbst wenn die Verletzung der Regeln von dem Konzern selbst festgestellt wird.

# ARTIKEL 11

## COMPLIANCE

---

Wir müssen uns alle dafür einsetzen, dass gegen Verstöße gegen den Ethikkodex unverzüglich und konsequent vorgegangen wird. Unter bestimmten Umständen ist es jedoch schwierig zu wissen, ob ein Verstoß vorliegt. Da wir nicht jede Situation vorhersehen können, die eintreten wird, ist es wichtig an eine neue Frage oder ein neues Problem heranzugehen zu können.

Dies sind die Schritte, die wir berücksichtigen müssen:

- **Kennen Sie alle Fakten.** Um die guten Lösungen zu finden, müssen wir so umfassend wie möglich informiert sein.
- **Fragen Sie sich selbst: Was genau wird von mir verlangt? Erscheint es Ihnen unangemessen oder unethisch?** So können Sie sich auf die konkrete Frage konzentrieren und auf die Optionen, die Ihnen zur Verfügung stehen. Benutzen Sie Ihren gesunden Menschenverstand; wenn Ihnen etwas unangemessen oder unethisch erscheint, ist es das wahrscheinlich auch.
- **Erklären Sie Ihre Rolle und Ihren Verantwortungsbereich.** In den meisten Fällen wird die Verantwortung geteilt. Werden Ihre Kollegen beraten? Es kann hilfreich sein, andere ins Boot zu holen und über das Thema zu sprechen.
- **Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten über das Thema.** Dies ist der grundlegende Rat in allen Situationen. In vielen Fällen wird Ihr Vorgesetzter mit der Angelegenheit besser vertraut sein und es zu schätzen wissen, in den Entscheidungsprozess einbezogen zu werden. Denken Sie daran, dass es die Pflicht Ihres Vorgesetzten ist, bei der Lösung von Problemen zu helfen.
- **Nutzen Sie die Ressourcen des Konzerns.** In einigen Fällen, in denen es vielleicht nicht angebracht ist, ein Problem mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen, oder in denen Sie sich nicht sicher sind, ob Sie sich mit Ihrer Frage an Ihren Vorgesetzten wenden können, besprechen Sie es vor Ort mit Ihrem Personalmanager.

## ARTIKEL 11: COMPLIANCE

- **Melden Sie Verstöße zeitnah.** Von Septodont-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie vermutete Verstöße gegen den Ethikkodex unverzüglich melden. Einzelpersonen werden ermutigt, einen Verstoß auch dann zu melden, wenn sie an dem gemeldeten Verstoß beteiligt waren. Auch wenn eine Selbstanzeige jemanden nicht vor möglichen Konsequenzen schützt, wird eine Person, die sich meldet, um ihren eigenen Verstoß gegen den Ethikkodex zu melden, positiv berücksichtigt.
- **Sie können ethische Verstöße im Vertrauen und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen melden.** Wie vorstehend und im entsprechenden Verfahren angegeben, wird Ihre Anonymität gewahrt, wenn es die Situation erfordert, dass Ihre Identität geheim gehalten wird. Der Konzern erlaubt keine Vergeltungsmaßnahmen irgendwelcher Art gegen Mitarbeiter, Direktoren oder Führungskräfte wegen Meldungen in gutem Glauben über ethische Verstöße oder vermutete Verstöße.
- **Fragen Sie immer zuerst, handeln Sie dann:** Wenn Sie in irgendeiner Situation nicht wissen, was Sie tun sollen, suchen Sie Rat, bevor Sie

# BEWERTUNG ETHISCHER PRAKTIKEN

---

Septodont hat eine Politik der „offenen Tür“, und die Mitarbeiter können sich mit Fragen, Bedenken oder Vorschlägen zum Ethikkodex und den Situationen, die er abdeckt, ungezwungen an die Rechtsabteilung oder die Abteilung für Ethik und Soziale Verantwortung wenden.

In gleicher Weise schenkt Septodont seinen Geschäftspartnern besondere Aufmerksamkeit, um seine Aktionen zum Wohle der Patienten und der allgemeinen Interessen der Gemeinschaft besser durchführen zu können.

Septodont verpflichtet sich, regelmäßig die Einhaltung der im Ethikkodex definierten Regeln und Grundsätze zu überprüfen. Wir gehen davon aus, dass wir durch eine regelmäßige Beurteilung unserer Tätigkeiten neu auftretende Risikobereiche und/oder Empfehlungen besser identifizieren können. Diese werden uns dabei helfen, unseren Ethikkodex und unsere Geschäftspraktiken zu verbessern.