

Ipsen International Holding GmbH  
Ethikkodex

## Ethikkodex

Ipsen ist mit seinen Tochterfirmen weltweit tätig. Unsere Aktivitäten sind in den jeweiligen Regionen unterschiedlichen Regeln und Standards unterworfen. Die Ipsen Gruppe setzt sich mit diesem Ethikkodex einen verbindlichen Verhaltensstandard für alle Organe und Mitarbeiter \*).

Möglicherweise einzelne noch strengere Standards in den jeweiligen Ländern sind darüber hinaus zu beachten.

Unser oberstes Ziel ist es, dass Ipsen als integriertes Unternehmen wahrgenommen wird, dessen unternehmerisches Handeln als kompetent, verlässlich und fair bewertet wird, indem wir uns stets regelkonform verhalten, die Interessen des Gesellschafters wahren und auf allgemeine gesellschaftliche Regelungen sowie den Schutz von Mensch und Umwelt Rücksicht nehmen.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist aufgefordert, sich mit diesem Kodex vertraut zu machen und diesen strikt zu beachten. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie sich im Geschäftsverkehr mit Ipsen ebenfalls daran halten. Ipsen verzichtet auf Geschäfte, die nur unter Verletzung der Gesetze sowie dieses Kodex möglich sind.

<sup>\*)</sup> Der Begriff "Mitarbeiter" erfasst die weiblichen und männlichen Beschäftigten. Er dient lediglich der sprachlichen Vereinfachung und hat keinen diskriminierenden Charakter.

## I Integrität im Geschäftsverkehr

Alle Unternehmen der Ipsen Gruppe sind verpflichtet, sämtliche Gesetze und sonstigen Vorschriften der Länder, in denen sie tätig sind, einzuhalten.

1. Es werden keine verbotenen Kartellabsprachen getroffen, es erfolgt keine Gewährung/Annahme von Vorteilen für Geschäftspartner wie Kunden oder Lieferanten (z.B. Geschenke, Einladungen), wenn dadurch der Eindruck entstehen kann, dass diese das Urteilsvermögen des Empfängers beeinflussen oder als Beeinflussung angesehen werden können.
2. Jeder aktive oder passive Bestechungsversuch ist untersagt. Im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen werden weder Geschenke oder Zahlungen noch Vergünstigungen, die als Bestechung angesehen werden könnten, gewährt oder angenommen.

Geschenke durch Dritte werden höflich aber bestimmt zurückgewiesen. Ist eine Zurückweisung unter Berücksichtigung des kulturellen Umfelds nicht möglich, wird das Geschenk im Namen von Ipsen dankend angenommen und darauf hingewiesen, dass dieses Präsent allen Mitarbeitern des Unternehmens zugänglich gemacht wird.

3. Nur unter Beachtung der Ausfuhrbestimmungen der Herstellerländer werden die Lieferung von Anlagen, Komponenten, Ersatzteile und Leistungen vereinbart und durchgeführt. Eine entsprechende Leistung in den militärischen Bereich in Krisenländern findet nicht statt. Lieferungen in Krisenstaaten für den nachgewiesenen zivilen Bereich erfolgen nur mit vorheriger Zustimmung der Gruppen-Geschäftsführung.
4. Das Eigentum des Unternehmens (z.B. Konstruktionen, Kundendateien, Hard- und Software, Büromaterial) darf nur für Geschäftszwecke genutzt werden. Es ist vor Verlust, Beschädigung oder Diebstahl zu schützen.
5. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, das geistige Eigentum von Ipsen zu schützen und alles Notwendige zu unternehmen, dass ein größtmöglicher Schutz sichergestellt wird. Das geistige Eigentum anderer wird von uns genauso respektiert. Dies betrifft insbesondere Patente, Schutzrechte, Internet Domains, Warenzeichen, Konstruktionen aber auch Informationen jeglicher Art, die schutzwürdig sind.
6. Die Geschäftsbücher und Belege von Ipsen geben alle Geschäftsvorfälle ordnungsgemäß wieder. Die relevanten Grundsätze zur Aufbewahrung und Entsorgung von Unterlagen und Aufzeichnungen werden beachtet.

7. Jede Vertragsbeziehung wird so gestaltet, dass ein angemessenes Verhältnis von Leistung und Gegenleistung besteht und keinerlei Anhaltspunkte für eine unerlaubte Vorteilsnahme oder -gewährung begründet werden kann.

Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten werden vollständig über die Einkaufsorganisation abgewickelt, eine Umgehung findet nicht statt.

### II Interessenkonflikt

1. Für Verpflichtungen im Namen von Ipsen gilt das Vieraugenprinzip. Die Unterzeichnung von Verträgen oder Vereinbarungen erfolgt nur gemäß Berechtigungen.
2. Ipsen Mitarbeiter stellen bei allen Geschäftsvorgängen das Interesse der Firma vor private Interessen oder persönliche Bereicherung. Interessenkonflikte, bei denen persönliche Interessen mit Ipsen Interessen kollidieren, werden vermieden. Geschäftliche Entscheidungen werden nicht von persönlichen Vorteilen oder Interessen beeinflusst.
3. Ipsen Mitarbeiter verzichten auf Aktivitäten und wirtschaftliche Engagements, mit denen sie in Konflikt zu ihren Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen geraten könnten.
4. Mitarbeiter von Ipsen missbrauchen ihre Position im Unternehmen nicht dazu, sich oder anderen unzulässige wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen.

### III Personalpolitik

1. Einstellung, Beschäftigung und Beförderung von Mitarbeitern erfolgen ausschließlich aufgrund deren Qualifikation und Eignung für die vorgesehene Tätigkeit, niemals durch anderweitige Vorteilnahme.
2. Jeder Verantwortliche ist zur Förderung und Weiterentwicklung der individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten aller Mitarbeiter verpflichtet.
3. Jeder Mitarbeiter stellt sicher, dass es zu keiner Benachteiligung oder gar zu diskriminierenden Handlungen anderer kommt oder kommen kann. Die Arbeitsumgebung ist von gegenseitigem Vertrauen und dem Respekt vor der Verschiedenartigkeit und Vielfalt aller Mitarbeiter gekennzeichnet. Dies gilt insbesondere hinsichtlich Geschlecht, Nationalität, Alter und Religion. Die UN-Vereinbarungen über grundlegende Arbeitsbedingungen und Konventionen werden beachtet. Es findet keine Kinderarbeit statt und die Entlohnung ist fair.

4. Ipsen Mitarbeiter verstehen sich als Arbeitnehmer einer internationalen einheitlichen Gesamtorganisation, deren Aufgaben und Verantwortungsbereich darauf funktional ausgerichtet sind.
5. Die Erreichung der Unternehmensziele werden mit einer offenen Kommunikation, einem kooperativen Führungsstil und einer klaren Wertschätzung der Mitarbeiter verfolgt, die deren Bedeutung als Langzeiterfolgswert hervorhebt.
6. Die Personalentwicklungspolitik setzt bei einer Beurteilung der Leistung der Mitarbeiter an und ist auf eine Entwicklung im Wege der beruflichen Förderung und der Schaffung von Anreizsystemen ausgerichtet.

#### **IV Mitarbeiterverantwortung**

1. Vertrauliche Informationen dürfen an keine anderen Personen als diejenigen, für die sie bestimmt sind, abgegeben werden. Für vertrauliche Informationen ist sicherzustellen, dass sie ordnungsgemäß und sicher aufbewahrt werden und alle Vorkehrungen dafür getroffen sind, dass niemand unbefugt in deren Besitz gelangen kann. Vertrauliche Informationen sind Informationen, die Ipsen gehören oder Ipsen gegeben wurden und nicht öffentlich zugänglich sind. Dazu gehören z.B. Informationen über Kunden oder von Kunden oder Lieferanten, Daten über das Unternehmen, Finanzpläne, Strategiepläne etc.
2. Die Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel wie E-Mail, Internet und Telefon dient betrieblichen Interessen - übermäßige, d.h. über eingeschränkte und gelegentliche private Nutzung hinausgehende Benutzung ist nicht zulässig.
3. Jeder Mitarbeiter setzt sich dafür ein und fühlt sich verantwortlich, den Ruf des Unternehmens stetig zu verbessern und alles zu tun, um eine Schädigung zu vermeiden.
4. Lieferungen und Leistungen beruhen auf einer verantwortlichen Vorkalkulation, die den wirtschaftlichen Erfolg des Geschäfts im Blick hat.
5. Unsere Mitarbeiter denken an die eigene Gesundheit und die ihrer Mitmenschen sowie an deren und ihre eigene Sicherheit und handeln entsprechend. Sie halten die Arbeitssicherheitsvorschriften ein und vermeiden Gefährdungssituationen mit dem grundsätzlichen Ziel, Unfälle auszuschließen.

## V Kommunikation

1. Alle Mitarbeiter, durch die eine Darstellung des Unternehmens in der Öffentlichkeit erfolgt, stellen sicher, dass dies ausschließlich in der dafür vorgesehen Form mit den freigegebenen Inhalten erfolgt. Es werden unter keinen Umständen Informationen unvollständig oder verfälscht wiedergegeben, noch werden Inhalte hinzugefügt, die nicht den Tatsachen entsprechen. Externe Anfragen werden nur durch die verantwortlichen Fachabteilungen beantwortet. So werden z.B. Anfragen der Presse an die Marketingabteilung weitergeleitet.
2. Im Umgang mit Social Media treten Ipsen Mitarbeiter professionell auf. Sie wahren den privaten Charakter der Kommunikation und stellen bei berufsbezogenen Themen klar, dass sie ihre persönliche Meinung äußern.

Die Unternehmen der Ipsen Gruppe regeln insoweit die Einzelheiten in einer PC- und Kommunikationsmittel-Richtlinie.

3. Die Würde des Einzelnen und das Koalitionsrecht der Mitarbeiter werden respektiert.
4. Es findet eine offene Kommunikation auf allen Ebenen des Unternehmens statt. Sie wird durch unternehmensinterne Informationen und Mitwirkungsrechte unterstützt

## VI HSSE – Gesundheit, (Arbeits-)Sicherheit und Umwelt

1. Alle Ipsen Gesellschaften verpflichten sich, auf dem Gebiet der Gesundheit, der (Arbeits-)Sicherheit und des Umweltschutzes (HSSE) ausgehend von der strikten Einhaltung aller nationalen Gesetze und einschlägigen internationalen Übereinkommen ein System der ständigen Verbesserung zu installieren und für eine Nachhaltigkeit der getroffenen Maßnahmen und Systeme zu sorgen.
2. Gegenüber der Umwelt verhalten wir uns so, dass der Einsatz von Ressourcen minimiert und ein negativer Einfluss auf unsere Umwelt vermieden wird.
3. Mitarbeiter werden nicht zu Dienstreisen in Regionen angehalten, in denen aufgrund der Gesamtsituation konkrete Gefahren für Leib und Leben zu befürchten sind.

## VII Umgang mit Kunden, Gesellschafter und Geschäftspartnern

1. Unser Gesellschafter erhält rechtzeitig und regelmäßig zuverlässige Informationen über Aktivitäten, Struktur, Finanzsituation und Geschäftsergebnisse des Unternehmens. Die Geschäftstätigkeit von Ipsen erfolgt im Einklang mit international anerkannten Standards für die Leitung und Überwachung von Unternehmen.
2. Zu unseren Lieferanten, Kunden und Geschäftspartnern gestalten wir die Beziehungen so nutzbringend wie möglich für beide Seiten.

Geschäftspartnern gegenüber treten wir offen und verständnisvoll auf und versprechen nichts, was nicht eingehalten werden kann.

3. Unseren Kunden bieten wir hochwertige Markenprodukte und Leistungen mit einem angemessenen Preis-Leistungs-Verhältnis an, die bei bestimmungsgemäßem Gebrauch sicher sind. Produkte und Leistungen werden vollständig und richtig gekennzeichnet, beworben und kommuniziert.
4. Im Geschäftsverkehr erwarten wir, dass unsere Partner nach Leitlinien handeln, die mit unseren Unternehmensgrundsätzen in Einklang stehen.

## VIII. Controlling

1. Die Einhaltung dieser Grundsätze ist wesentlich für den Erfolg unseres Unternehmens. Die Geschäftsführung von Ipsen stellt sicher, dass alle Mitarbeiter sie kennen, verstehen und beachten. Für die Überwachung ist das Management zuständig. Es sorgt dafür, dass die Grundsätze von den Mitarbeitern umgesetzt werden und unterstützt dies ggf. durch detailliertere Richtlinien. Mitarbeiter, die sich im Hinblick auf Diskriminierung und Benachteiligung betroffen fühlen, können sich nach ihrer Wahl an ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung der örtlichen Gesellschaft wenden. Diesen obliegt es, Abhilfe zu schaffen.
2. Die Geschäftsführung von Ipsen wird die Verantwortlichen nicht kritisieren, wenn durch die Einhaltung dieser Grundsätze sowie anderer verpflichtender Regelungen und Anweisungen von Ipsen an ihre Mitarbeiter Aufträge verloren gehen sollten oder Geschäftsmöglichkeiten nicht wahrgenommen werden können.

3. Jede Ipsen Gesellschaft schafft ein internes Verfahren, das Mitarbeitern die interne Offenlegung von Missständen und Gesetzesverstößen ermöglicht, ohne dass diese Mitarbeiter persönliche Nachteile zu befürchten haben. Darüber hinaus können sich alle Mitarbeiter in diesen Fällen anonym an den Group Compliance Officer wenden, der für die Einhaltung und Weiterentwicklung des Verfahrens sorgt.

October 2013



Thorsten Klüger  
CEO



Geoffrey Somars  
COO



Housman Khorrám  
CFO

Ipsen International Holding GmbH  
Flutstraße 78  
D-47533 Kleve