

# KODEX FÜR UNTERNEHMENS- FÜHRUNG UND GESCHÄFTSETHIK



# DIE VISITENKARTE DES UNTERNEHMENS

## LIEBE MITARBEITENDE

Marktführer zu werden, das ist kein inhaltsleeres Ziel. Es bedeutet, dass wir uns leidenschaftlich dafür einsetzen, die beste Medizin und die beste Patientenbetreuung zu bieten – jeden Tag neu. Dafür braucht es fundiertes Wissen und Erfahrung, eine topmoderne Infrastruktur sowie eine Arbeitskulturr, die von Vertrauen, Respekt und Leistungswillen geprägt ist. Denn nur in einer wirklich menschlich geprägten Kultur fühlen wir uns als Mitarbeitende, fühlen sich Belegärzte und fühlen sich vor allem auch unsere Patienten wohl.

Mit diesem Kodex geben wir uns dafür eine Leitlinie. Denn unsere Kultur soll kein Zufallsprodukt sein – eben weil wir wissen, dass wir nur dann Marktführer sein können, wenn wir auch eine entsprechende Kultur leben.

Unsere Anspruchsgruppen haben äusserst unterschiedliche Bedürfnisse: Mitarbeitende, Patienten, Ärzte, Partner und Lieferanten, Behörden auf Bundes- und Kantonsebene, Krankenversicherungen oder Medien-

vertreter – alle erwarten zu Recht, dass bei dem, was wir tun, der Name Hirslanden bzw. Mediclinic für einen hohen ethischen Standard steht. Wir möchten glaubwürdig sein im Austausch und in der Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen.

Die Verpflichtung zur Erfüllung höchster ethischer Standards ist im Wertesystem der Gruppe verankert. Unser Engagement basiert auf den folgenden vier Werten der Unternehmensethik:

- Fairness
- Transparenz
- Rechenschaftspflicht
- Verantwortung

Überall dort, wo Hirslanden bzw. Mediclinic tätig ist, leben wir diese Werte. Ich fühle mich diesen ethischen Standards persönlich verpflichtet.

Ihr  
Dr. Ole Wiesinger  
Chief Executive Officer



## **DIE WERTE LEBEN**

Mit unserem Verhalten bringen wir unsere Werte zum Ausdruck. Auch wenn ein Ethikkodex unethisches Verhalten niemals ganz ausschliessen kann, ist er eine Richtlinie. Sie soll Ihnen helfen, Ihr Verhalten einschätzen und bewerten zu können – dies anhand der folgenden Fragen:

- Verhalte ich mich fair?
- Schafft mein Verhalten Transparenz?
- Kann ich mein Verhalten erklären?
- Übernehme ich mit meinem Verhalten Verantwortung?

Die Privatlinikgruppe Hirslanden steht für folgende Grundwerte:

### **Kundenorientierung**

#### **Mit unserem Verhalten ...**

- liefern wir positive Beispiele für das Image von Hirslanden und Mediclinic;
- erbringen wir die richtige Dienstleistung am richtigen Ort zur richtigen Zeit;
- betrachten wir jeden, der auf unsere Leistungen angewiesen ist, als unseren Kunden – intern oder extern;
- erfassen und erfüllen wir die Erwartungen unserer Kunden;
- messen wir regelmässig die Zufriedenheit unserer Kunden;
- respektieren wir das Recht unserer Kunden auf Vertraulichkeit;
- übernehmen wir persönliche Verantwortung für die Kundenbetreuung.

### **Teamgedanke**

#### **In der Zusammenarbeit untereinander ...**

- fördern wir positives Teamverhalten;
- stellen wir sicher, dass alle Beteiligten zur Lösung der Probleme beitragen;
- setzen wir gemeinsame Ziele;
- zeigen wir auf Führungs- und Mitarbeiterebene verantwortungsvolles, faires, ehrliches und konsequentes Verhalten.

### **Gegenseitiges Vertrauen und Respekt**

#### **Im Umgang miteinander ...**

- geben wir Informationen zum Nutzen des Unternehmens aktiv weiter;
- sind wir einfühlsame Zuhörer;
- pflegen wir eine offene und ehrliche Kommunikation;
- zeigen wir Achtung vor der Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen;
- lösen wir Probleme auf Win-Win-Basis;
- halten wir ethische Standards ein.

### **Leistungsorientierung**

#### **Im Umgang miteinander ...**

- setzen wir Ziele und geben regelmässiges Leistungs-Feedback;
- stellen wir sicher, dass jeder von uns weiss, welche Standards gelten und was erwartet wird;
- äussern wir Anerkennung;
- bieten wir jedem Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Entfaltung seines vollen Potentials;
- unterstützen wir, was Mehrwert bringt;
- fördern wir die stetige Verbesserung der Produktivität;
- erfolgen Ernennungen und Beförderungen auf der Basis von Kompetenz und Leistung.

## **ETHISCHES VERHALTEN ÜBER LÄNDERGRENZEN HINWEG**

Ethisches Verhalten ist für die Privatklinikgruppe Hirslanden – als Teil von Mediclinic International – von grundlegender Bedeutung. Wir achten kulturelle Unterschiede und sind uns der Gemeinsamkeiten bewusst. Dieser Kodex betont die Gemeinsamkeiten, während er gleichzeitig Raum für Unterschiede lässt.

Wir wollen als Anbieter von Spitalleistungen von unseren Patienten, Ärzten und den Kostenträgern des Gesundheitswesens das höchste Mass an Anerkennung und Vertrauen erhalten. Diese Vision wird von unseren Werten Kundenorientierung, Teamgedanke, Vertrauen und Respekt sowie Leistungsorientierung getragen.

Diese Werte müssen sich in unseren Handlungen zeigen. Die täglichen Handlungen und Entscheidungen eines jeden Einzelnen von uns definieren die Kultur, das Image, die Marke und das Ansehen unserer Gruppe.

Dazu dient der Kodex. Sie sind Repräsentant und Botschafter von Hirslanden. Sie haben täglich Einfluss auf das Ansehen unserer Gruppe.

## **RESPEKT GEGENÜBER UNSEREN ANSPRUCHSGRUPPEN**

Wir führen unsere Geschäftstätigkeit verantwortungsbewusst aus und achten und berücksichtigen dabei die Belange all unserer Anspruchsgruppen. Wir lassen uns von den eingangs

erwähnten Fragen leiten. Wir pflegen zu all unseren Anspruchsgruppen ehrliche, transparente und ethisch einwandfreie Beziehungen.

### **Patienten**

Wir respektieren das Recht unserer Patienten auf Einhaltung des Datenschutzes und der ärztlichen Schweigepflicht und gewährleisten dies jederzeit. Die Belange unserer Patienten stehen für uns an erster Stelle. Bei der Betreuung und Pflege unserer Patienten fühlen wir uns den höchsten Qualitätsmassstäben verpflichtet.

### **Ärzte**

Wir wissen um den hohen Wert und den gegenseitigen Nutzen der Beziehungen zu den Ärzten. Entsprechend pflegen wir diese in Übereinstimmung mit unseren hohen ethischen Grundsätzen.

### **Mitarbeitende**

Wir behandeln unsere Mitarbeitenden fair, achten deren Rechte und deren Würde und bieten ihnen ein sicheres, vor gesundheitsschädigenden Einflüssen geschütztes Arbeitsumfeld. Wir schätzen Vielfalt als Wert und dulden keinerlei Diskriminierung.

### **Aktionäre**

Es ist unsere Aufgabe, mit dem Kapital unserer Aktionäre in verantwortungsvoller Weise Wachstum und nachhaltige Erträge zu erzielen.

### **Lieferanten**

Wir setzen uns dafür ein, die Beziehungen zu unseren Lieferanten zum gegenseitigen Nutzen zu gestalten.

## **Beziehungen zur öffentlichen Hand**

Die Vertreter der öffentlichen Hand, sei es auf kommunaler, kantonaler oder eidgenössischer Ebene, sind wichtige Ansprechpersonen. Wir setzen uns gegenüber den öffentlichen Stellen für unsere Interessen ein, tun dies aber respektvoll und im Bewusstsein der komplexen Aufgabenstellung der öffentlichen Hand. Spenden von Hirsländen an politische Parteien sind nur dann zulässig, wenn sie im Voraus von der Konzernleitung genehmigt und der Geschäftsleitung von Mediclinic International gemeldet werden.

## **Gesellschaft**

Wir üben unsere Geschäftstätigkeit im Einklang mit unserer sozialen Verantwortung aus und zielen dabei auf drei Ergebniskategorien ab: wirtschaftlich, sozial und ökologisch. Durch soziales Sponsoring engagieren wir uns auf gesamtgesellschaftlicher, regionaler und lokaler Ebene.

## **Kostenträger des Gesundheitswesens**

Unsere Verhandlungen mit den Kostenträgern führen wir nach den Grundsätzen von Ethik und Lauterkeit.

## **BEFUGNISSE BEACHTEN**

Im Funktionendiagramm sowie im Geschäftsreglement sind die grundlegenden Kompetenzen der verschiedenen Stufen bzw. Organe unseres Unternehmens geregelt. Darüber hinaus sind im Personalreglement die wichtigsten Rechte und Pflichten aller Mitarbeitenden aufgeführt und

erläutert. Alle hier genannten Dokumente können Sie jederzeit im IMS (Dokumentengruppe «Reglemente/ Personalpolitik») einsehen. Alternativ können Sie sich zur Einsichtnahme und auch für Erläuterungen an den Juristen im Generalsekretariat des Corporate Office wenden.

Wenn Sie sich über den Umfang Ihrer Kompetenzen nicht sicher sind oder sich fragen, ob für eine Handlung vorgängig eine schriftliche Genehmigung nötig ist, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder an den Juristen im Generalsekretariat.

## **SCHUTZ DER INTEGRITÄT DER MITARBEITENDEN**

### **Grundsatz**

Sie als Mitarbeitende haben ein Recht auf Schutz Ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Hirsländen duldet weder Mobbing noch diskriminierende Handlungen, insbesondere aufgrund des ethnischen Hintergrunds, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion, des Alters, des Zivilstands, einer Schwangerschaft, einer Behinderung oder anderer nach lokalem Recht geschützten Eigenschaften.

### **Was wir unter Mobbing verstehen**

Mobbing verletzt die Persönlichkeit und Gesundheit von Menschen und wird bei Hirsländen nicht geduldet. Bei Mobbing handelt es sich um ein systematisches, feindliches und während einer gewissen Dauer anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem eine Person/Gruppe von gleich-

gestellten, vorgesetzten oder untergeordneten Mitarbeitenden schikaniert, belästigt, ignoriert oder mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird, um sie an ihrem Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder sogar von ihrem Arbeitsplatz zu entfernen.

### **Was wir unter Diskriminierung durch sexuelle Belästigung verstehen**

Sexuelle Belästigung ist diskriminierend. Sie verletzt die Persönlichkeit und Würde von Menschen. Hirsländen schützt alle Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung und/oder Aussage mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person unerwünscht ist. Darunter fallen u.a.:

- Anzügliche Bemerkungen;
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen;
- Sexistische Sprüche und Witze;
- Aufdringliche und taxierende Blicke;
- Vorzeigen von pornographischem Material;
- Zweideutige Aufforderungen;
- Zudringliche Körperkontakte;
- Annäherungsversuche verbunden mit der Inaussichtstellung von Vor- oder Nachteilen, insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Zum Arbeitsplatz gehören betriebliche Anlässe wie Weihnachtsessen, Geschäftsausflüge etc. Erfolgt die sexuelle Belästigung in der Freizeit,

liegt immer dann der Bezug zum Arbeitsplatz vor, wenn sich Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis ergeben. Darunter werden insbesondere ein angespanntes Arbeitsklima oder das Versprechen von Vor- bzw. Nachteilen am Arbeitsplatz verstanden.

### **Allgemeine Verhaltensregeln**

Sie als Mitarbeitende sind verpflichtet, die Persönlichkeit anderer Mitarbeitender zu achten. Sie wirken zusammen, um ein Arbeitsklima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung verhindert.

Mitarbeitende, die Belästigungen gegenüber anderen bemerken, sollen die belästigenden Personen darauf hinweisen, dass dieses Verhalten unzulässig ist und sie sollen die betroffenen Personen unterstützen.

Betroffene Mitarbeitende sollen (wenn möglich) den belästigenden Personen klar zu verstehen geben, dass sie sich belästigt fühlen und das betreffende Verhalten unerwünscht und unverzüglich zu unterlassen ist. Zudem sind sie aufgefordert, zum Eigenschutz Protokoll über alle Vorkommnisse zu führen und belastende Beweisstücke (z.B. E-Mails, SMS, Geschenke etc.) aufzubewahren. Bei wiederholten Handlungen kann das Schreiben von Tagebuchnotizen hilfreich sein.

Betroffenen Personen, die Rat suchen, erwachsen daraus keine Nachteile.

### **Pflichten der Vorgesetzten**

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine mobbing- bzw.



belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie sollen ihre Mitarbeitenden auf die Verhaltensgrundsätze hinweisen und ggf. korrigierend eingreifen. Sie haben Beschwerden ernst zu nehmen und die betroffenen Personen zu unterstützen. In Zusammenarbeit mit den betroffenen Personen haben die Vorgesetzten die zweckmässigen Massnahmen zu treffen. Sie haben die betroffenen Personen auch auf die Möglichkeit einer Beschwerde hinzuweisen.

### **Beschwerde**

Beschwerden wegen Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung sind vom betroffenen Mitarbeiter beim direkten Vorgesetzten anzubringen. Er kann sich stattdessen auch an den nächsthöheren Vorgesetzten, den Personalverantwortlichen oder die Kontaktperson für Ethik-Fragen wenden.

Sollte das Vertrauensverhältnis zu den vorgenannten Personen innerhalb Hirslanden nicht vorhanden sein oder ist eine sachgerechte Intervention aus anderen Gründen nicht gewährleistet, kann die Beschwerde in begründeten Fällen bei der Leitung Personal des Corporate Office Hirslanden oder bei der Rechtsabteilung des Corporate Office Hirslanden eingereicht werden.

Externe Fachstellen sind:

[www.sexuellebelaestigung.ch](http://www.sexuellebelaestigung.ch),  
[www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch),  
[www.frauennottelefon.ch](http://www.frauennottelefon.ch),  
[www.opferberatungsstelle.ch](http://www.opferberatungsstelle.ch),  
[www.mannebuero.ch](http://www.mannebuero.ch),  
[www.schlichtungsbehoerde-glg-zh.ch](http://www.schlichtungsbehoerde-glg-zh.ch).

Zur Klärung des Sachverhalts sind Gespräche mit den beteiligten Personen (evtl. unter Beizug der Kontaktperson für Ethik-Fragen) sehr wichtig. Dabei soll auch das weitere Vorgehen definiert werden.

Der betroffene Mitarbeitende und die belästigende/mobbende Person haben ein Recht auf eine Anhörung. Diese ist schriftlich festzuhalten (Dokumentationspflicht). Zudem haben sie ein Recht auf Akteneinsicht und die Möglichkeit, sich von einer Person ihrer Wahl begleiten zu lassen.

In jedem Fall ist die Vertraulichkeit zu wahren, die Eigenbeobachtung zu intensivieren sowie sensibel auf Äusserungen und Aktionen des Umfelds der beteiligten Personen zu reagieren.

### **Massnahmen**

Fehlbare Personen haben mit Sanktionen zu rechnen. Diese können – je nach Schweregrad – von einem mündlichen Verweis bis zu einer ordentlichen, allenfalls sogar einer fristlosen Kündigung reichen. Weitergehende Massnahmen wie zivil- oder strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

Mit denselben Massnahmen hat zu rechnen, wer eine nicht schuldige Person wider besseres Wissen der sexuellen Belästigung bzw. des Mobbings beschuldigt hat.

Handelt es sich bei der belästigenden Person um eine Person, die nicht bei Hirslanden arbeitet, wird eine Anzeige bei der Polizei in Erwägung gezogen und im Falle einer geschäftlichen



Kontaktperson das entsprechende Unternehmen informiert. Hirslanden ist dafür zuständig, dass angemessene Massnahmen ergriffen werden. Hirslanden hat ebenfalls die Kontrolle zu gewährleisten, dass keine weiteren sexuellen Belästigungen vorkommen.

## **SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN**

Mit dem Vermögen von Hirslanden bzw. von Mediclinic gehen wir sorgfältig um. Wir zählen darauf, dass Sie Ausgaben zu Lasten des Unternehmens nur dann tätigen, wenn sie angemessen und im besten Interesse des Unternehmens sind.

## **PRODUKTIVITÄT UND INFORMATIONSTECHNOLOGIE**

Hirslanden stellt Ihnen für Ihre Arbeit eine hochwertige Infrastruktur zur Verfügung. Im Reglement «ICT-Infrastruktur und Datenschutz» (u. a. abrufbar im IMS) ist ausgeführt, wie Sie diese Infrastruktur nutzen dürfen.

## **SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND DATEN**

Viele Informationen und Daten sind nicht für die Öffentlichkeit bestimmt. Diese dürfen nicht frei zugänglich sein und müssen vor unrechtmässigem Zugriff geschützt werden.

Sie als Mitarbeitende sind daher dafür verantwortlich:

- Vorsichtsmassnahmen gegen eine Offenlegung zu treffen;
- mit Dritten, denen Hirslanden derartige Informationen offenlegt, Vertraulichkeitsvereinbarungen abzuschliessen (vgl. Formulare Datenschutz-/Vertraulichkeitsvereinbarung im IMS);
- bei der Beschaffung, Interpretation, Verwendung und Offenlegung von Informationen und Daten stets ehrlich zu sein.

Sie (und Ihre Familienangehörigen) dürfen Ihre Position nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil Dritter ausnutzen, z. B.:

- Verwertung von Informationen, zu denen Sie aufgrund Ihrer Anstellung Zugang haben (zum Beispiel beim Handel mit Mediclinic-Aktien);
- Nutzung unternehmerischer Chancen, an denen Hirslanden oder Mediclinic interessiert ist oder sein könnte. Geschäftsmöglichkeiten, die Ihnen aufgrund Ihrer Position in der Gruppe bekannt sind, dürfen Sie nicht zu Ihrem persönlichen Vorteil nutzen. Erfindungen, Ideen oder anderweitiges geistiges Eigentum, das im Rahmen der eigenen Tätigkeit kreiert wird, gehört Hirslanden.

Hirslanden hält sich an das Recht von Patienten, Mitarbeitenden und sonstigen Anspruchsgruppen auf vertraulichen Umgang mit deren Daten und Informationen.



Stellen Sie sicher, dass Sie die für den vertraulichen Umgang mit Patienteninformationen relevanten Gesetze, Richtlinien und Verfahrensregeln kennen und verstanden haben. Im Hinblick auf die Einhaltung des Datenschutzes wird von Ihnen u. a. erwartet, dass Sie:

- sich stets bewusst sind, dass der Datenschutz, insbesondere die ärztliche Schweigepflicht, für uns alle eine grundlegende Verpflichtung darstellt;
- alles tun, damit Patienteninformationen und -daten gegenüber anderen Mitarbeitenden oder Dritten nicht unzulässig offengelegt werden;
- Patienteninformationen und -daten nur im gesetzlich zulässigen Rahmen einsehen und weitergeben.

Im Übrigen sind die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften, Richtlinien, Verfahrensregeln und das Reglement zum Datenschutz und zur Nutzung der ICT-Infrastruktur zu befolgen (vgl. IMS Quicklinks).

## INTERESSENKONFLIKTE

Aufgrund Ihrer Position im Unternehmen haben Sie bestimmte Einfluss- bzw. Entscheidungsmöglichkeiten. Es gibt Situationen, in denen sich Ihre persönlichen Interessen und die Interessen des Unternehmens Hirslanden bzw. Mediclinic widersprechen. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn Sie in einer solchen Situation beeinflussen bzw. entscheiden

können, ob Ihre Interessen oder die des Unternehmens berücksichtigt werden («tatsächlicher Konflikt»).

In anderen Situationen können Ihre Entscheidungen völlig unbeeinflusst sein von Ihren persönlichen Interessen, aber aus Sicht Dritter können auch solche Situationen als Interessenkonflikte wahrgenommen werden («wahrgenommener Konflikt»). Beispielsweise, wenn Sie Einfluss auf die Auswahl eines Lieferanten nehmen können und es Dritten bekannt ist, dass Sie den Vertreter eines infrage kommenden Lieferanten persönlich kennen.

Sie müssen Situationen vermeiden, in denen ein Interessenkonflikt – ob tatsächlich oder wahrgenommen – entsteht. Ist Ihnen dies nicht möglich, informieren Sie Ihren Vorgesetzten darüber und stimmen Ihr Verhalten mit ihm ab.

## IHRE PFLICHTEN

### Es ist Ihre Pflicht ...

- jegliches persönliche Interesse an einem Vertrag mit Hirslanden oder Mediclinic offenzulegen;
- Geschäftsmöglichkeiten, die Ihnen aufgrund Ihrer Position in der Gruppe bekannt sind, nicht zu Ihrem persönlichen Vorteil zu nutzen;
- nicht in einen geschäftlichen Wettbewerb mit der Gruppe zu treten;
- eine Bewilligung einzuholen, wenn Sie bei einem Konkurrenzunternehmen oder bei einem aktuellen bzw. potentiellen Geschäftspartner

Mehrheitsanteile halten oder für ein solches Unternehmen in irgendeiner Eigenschaft agieren bzw. für ein solches Unternehmen oder einen solchen Partner in leitender oder beratender Funktion oder als Mitarbeiter tätig sind bzw. es werden wollen.

### **Es ist Ihnen untersagt ...**

- die Ressourcen von Hirslanden oder Mediclinic für private Geschäftstätigkeiten oder für Tätigkeiten im Dienste anderer Organisationen zu nutzen;
- einem Geschäftspartner oder Wettbewerber, dessen persönlicher Begünstigter Sie oder eines Ihrer Familienmitglieder sind, Vorteile finanzieller oder sonstiger Art zukommen zu lassen;
- aus Gelegenheiten, die sich durch die Nutzung vom geistigen Eigentum, Informationen oder der Position von Hirslanden ergeben, unmittelbar persönlich oder mittelbar über Familienmitglieder oder sonstige persönliche Kontakte Nutzen zu ziehen;
- unter Ausnutzung Ihrer Funktion oder Position Dienstleistungen oder Produkte eines Lieferanten oder einer Unternehmenseinheit, der bzw. die mit unserem Unternehmen in Geschäftsbeziehung steht, zu einem niedrigeren Preis als im gewöhnlichen Geschäftsverkehr üblich zu beziehen.

### **Was wir unter Betrug (Fraud) verstehen**

- Korruption (zum Beispiel Insiderhandel, Bestechung, Verstöße gegen Wettbewerbsbeschränkungen);
- Vermögensschädigung (zum Beispiel Diebstahl von Geld, fingierte oder überhöhte Ausgaben, Missbrauch oder Entwendung von Vermögenswerten, Verrat von Betriebsgeheimnissen);
- Manipulation der Rechnungslegung (zum Beispiel bewusste Bewertungsfehler, Verschleierung von Schulden oder Kosten, bewusstes Umgehen von Konzernvorgaben).

### **Geschenke**

Stellen Sie sicher, dass Ihnen das Reglement über die Annahme von Geschenken und Einladungen von Lieferanten oder Dritten bekannt ist. Sie sind verpflichtet, dieses Reglement strikt einzuhalten.

Nehmen Sie keine Geschenke an, die Ihr geschäftliches Urteilsvermögen beeinträchtigen oder einen solchen Anschein erwecken könnten.

- Jegliche Form der Entgegennahme von Bargeldzahlungen von Lieferanten ist unzulässig;
- Sonstige Zuwendungen von Lieferanten oder Aussenstehenden sind unerwünscht und sollten vermieden werden;
- Werbung für Produkte oder Leistungen von Lieferanten oder Dritten bei Veranstaltungen von Kliniken oder des Corporate Office müssen durch Ihren Vorgesetzten genehmigt werden.

## DER KODEX IN DER PRAXIS

Welches Verhalten stellt einen Verstoss gegen den Ethikkodex dar? Dafür gibt es zahlreiche Beispiele und Szenarien, die von Einschätzungsfehlern bis hin zu eindeutiger Wirtschaftskriminalität reichen. Es ist nicht möglich, jeden Verstoss gegen den Kodex einzeln aufzuzählen. Grundsätzlich wird jedoch das Verhalten eines Mitarbeitenden als Verstoss gegen diesen Kodex angesehen, wenn es:

- die im Kodex erläuterten Punkte verletzt;
- Mediclinic und Hirslanden, ihren Mitarbeitenden, ihren Patienten oder dem Gemeinwesen durch Nichtbeachtung oder Verletzung des geltenden Rechts, einschlägiger Richtlinien des Unternehmens, einschliesslich dieses Kodex, oder anerkannter berufspraktischer Standards Schaden zufügt;
- Betrug oder eine sonstige Form von Wirtschaftskriminalität einschliesst;
- die Rechte von Personen in irgendeiner Form verletzt oder diese Personen belästigt oder diskriminiert werden (auf Basis von Alter, Geschlecht, Religion oder ethnischer Bevorzugung oder Benachteiligung usw.);
- irgendeine Form vorsätzlichen Verhaltens einschliesst, das eigens zu dem Zweck betrieben wird, anderen zu schaden.

## WORIN BESTEHT IHRE ROLLE ALS FÜHRUNGSKRAFT?

Im Rahmen dieses Kodex besteht Ihre wichtigste Rolle darin, durch Ihr persönliches Verhalten ethisches Handeln als Teil der Unternehmenskultur vorzuleben und damit zu verankern. Beachten Sie dabei folgende Leitlinien:

- Stellen Sie sicher, dass alle Ihre Mitarbeitenden diesen Kodex verstehen und wissen, was von ihnen erwartet wird;
- Leben Sie den Kodex vor;
- Schaffen Sie eine Arbeitsumgebung, die eine offene und ehrliche Kommunikation fördert;
- Ermuntern Sie Ihre Mitarbeitenden, auch ihre Bedenken zu äussern;
- Steuern Sie Betriebsergebnisse nicht auf Kosten von ethischem Verhalten oder der Einhaltung des Kodex bzw. des geltenden Rechts;
- Hören Sie aufmerksam zu, wenn sich ein Mitarbeiter mit einer Frage zum Kodex an Sie wendet;
- Handeln Sie, wenn Sie Kenntnis von Verstössen gegen den Kodex oder gegen gesetzliche Vorgaben erlangen.

## BEDENKEN VORBRINGEN

Wir alle sind dafür verantwortlich, dass dieser Kodex gelebt und unsere Unternehmenskultur dadurch geprägt wird. Wenn Sie bemerken, dass gegen den Kodex verstossen wird, sollten Sie dies melden.

Sie können sich damit und mit Fragen an folgende Stellen wenden:

- an Ihren Vorgesetzten;
- an Ihre Kontaktperson für Ethikfragen;
- an die unabhängige und anonyme Ethik-Hotline **0800 00 53 16**.

Allen Meldungen über mögliches Fehlverhalten wird selbstverständlich vertraulich nachgegangen. Zudem ist es Teil des Kodex, dass vor negativen Konsequenzen geschützt ist, wer solches Fehlverhalten meldet.

## WETTBEWERBER

Mediclinic befürwortet und befolgt die Wettbewerbs- und Kartellgesetze der Länder, in denen die Gruppe tätig ist. Diese Gesetze sind ausgesprochen komplex; deshalb hat die Gruppe für ihre Mitarbeitenden Richtlinien zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts in den jeweiligen Ländern herausgegeben. Für Hirslanden gilt der Leitfaden zum Wettbewerbsrecht in der Schweiz (u. a. im IMS einsehbar).

Es liegt in der persönlichen Verantwortung jedes Vorgesetzten, diese Richtlinien zu kennen, zu verstehen und zu befolgen. Bestehen Zweifel im Hinblick auf die Richtigkeit einer Handlungsweise, haben die Vorgesetzten umgehend mit der zuständigen Rechtsabteilung Rücksprache zu halten.

## WEITERE RICHTLINIEN

Weitere relevante Richtlinien bzw. Verfahrensregeln, die innerhalb von Hirslanden gelten, sind als Teil dieses Kodex zu verstehen. Mit dem Anstellungsvertrag haben Sie bereits einige Reglemente erhalten und sich damit einverstanden erklärt. Weitere Reglemente sind im IMS einsehbar (siehe Dokumentengruppe «Reglemente/ Personalpolitik»). Relevante Richtlinien bzw. Verfahrensregeln, die innerhalb Ihrer Klinik bzw. Ihres Bereiches gelten, sind ebenfalls zu beachten. Es gehört zu Ihren Pflichten, sich über etwaige Änderungen der für Sie relevanten Richtlinien und Reglemente zu informieren.

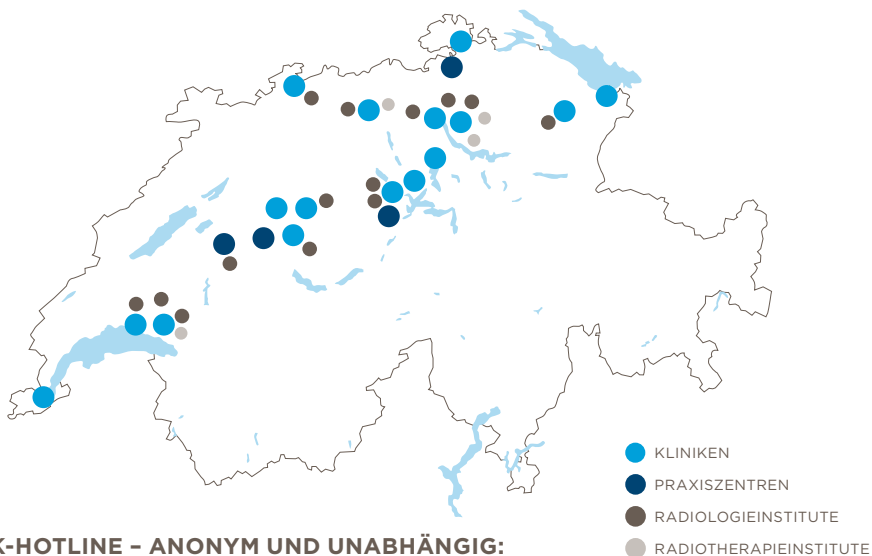




## KOMPETENZ, DIE VERTRAUEN SCHAFFT.

IHRE GESUNDHEIT STEHT BEI UNS IM MITTELPUNKT. DAFÜR SETZEN WIR UNS TÄGLICH IN DEN 16 KLINIKEN, 4 AMBULANTEN PRAXISZENTREN, 14 RADIOLOGIE- UND 4 RADIOTHERAPIE-INSTITUTEN SOWIE IN DEN AMBULANTEN CHIRURGIEZENTREN UND NOTFALLSTATIONEN EIN. AUCH IN IHRER REGION SIND WIR FÜR SIE DA: AARAU, BERN, CHAM, DÜDINGEN, GENÈVE, HEIDEN, LAUSANNE, LUZERN, MEGGEN, MÜNCHENSTEIN, SCHAFFHAUSEN, ST.GALLEN, ZÜRICH.

DETAILS ZU DEN STANDORTEN FINDEN SIE AUF: [WWW.HIRSLANDEN.CH/STANDORTE](http://WWW.HIRSLANDEN.CH/STANDORTE)



**ETHIK-HOTLINE - ANONYM UND UNABHÄNGIG:  
0800 00 53 16**

KONTAKTPERSON FÜR ETHIK-FRAGEN:

CLAUDIA DUSOLD

T +41 44 388 85 38

CLAUDIA.DUSOLD@HIRSLANDEN.CH

### **HIRSLANDEN AG**

CORPORATE OFFICE

BOULEVARD LILIENTHAL 2

CH-8152 GLATTPARK

T +41 44 388 85 85

F +41 44 388 85 88

[WWW.HIRSLANDEN.CH](http://WWW.HIRSLANDEN.CH)

