



# **ETHIK- UND VERHALTENSKODEX**

**UNSER HANDELN ZÄHLT**



**KOSTENLOSE  
EXTERNE ETHIK-HOTLINE**  
T 0800 00 53 16

**INTERNE ETHIK-HOTLINE**

T +41 44 511 33 00 | [ethik@hirslanden.ch](mailto:ethik@hirslanden.ch)

# LIEBE MITARBEITENDE UND HIRSLANDEN-PARTNER

## «Together We Care»: Unsere Strategie

Unsere Unternehmensstrategie «Together We Care» ist darauf ausgerichtet, dass wir heute und in Zukunft einen Mehrwert für den Einzelnen und die Gesellschaft schaffen. Im Fokus steht dabei unser Purpose: die Lebensqualität der Menschen zu verbessern, die sich uns anvertrauen.

Ethisches Verhalten ist seit jeher ein grundlegendes Leitprinzip der Hirslanden-Gruppe. Zudem ist es ein Thema, das uns persönlich sehr am Herzen liegt. Wir sind für viele Menschen der Partner der Wahl, wenn es um ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen geht. Wir wollen jeden Tag Mehrwert schaffen, indem wir qualitativ hochwertige Medizin und Betreuung zum besten Kostenverhältnis sowie ein einzigartiges Kundenerlebnis bieten.

Unser Erfolg beruht auf dem Vertrauen, das unsere Anspruchsgruppen in uns setzen. Mit dem vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodex schaffen wir die Grundlage, um dieses Vertrauen herzustellen und zu stärken.

Ethisches Verhalten führt zu einer menschlichen Unternehmenskultur, die von Vertrauen und Respekt geprägt ist. Es bietet ein sicheres Umfeld, das auf einer Kultur der Unvoreingenommenheit aufbaut und in dem sich Mitarbeitende, Partnerärztinnen und -ärzte sowie Patientinnen

und Patienten wohlfühlen. Eine solche Kultur verbessert nicht nur unsere eigene Lebensqualität, sondern auch die unserer Kolleginnen und Kollegen und die der Menschen, die sich uns anvertrauen.

Der Kodex wurde zum letzten Mal im Jahr 2021 überarbeitet. Seitdem hat sich die Welt mit hoher Geschwindigkeit weiterentwickelt. Diese Entwicklungen und zukünftigen Erwartungen wurden in der aktuellen Fassung berücksichtigt – im Sinne unserer Verpflichtung zu ethisch korrektem Verhalten.

Der Kodex dient als Leitfaden für die Unternehmensführung und Entscheidungsfindung und hilft uns, komplexe und unsichere Situationen zu meistern. Ich bin überzeugt, wir alle möchten, dass unsere Ethik-Standards vom Gegenüber eingehalten werden. Folglich sind wir alle verpflichtet, selbst danach zu leben, denn Ethik ist ein Gemeinschaftswerk. Wir schaffen gemeinsam Vertrauen, indem wir uns im Alltag an die vorliegenden Verhaltensregeln halten. Und wir bringen den Mut auf, uns über positive und negative Erfahrungen auszutauschen, um voneinander zu lernen.

Mit den besten Grüßen

**Gilles Rufenacht**  
Chief Executive Officer

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>4</b>	2.20 Umgang mit Risiken	<b>12</b>	
1.1	Zielsetzung	4	2.21 Krisenmanagement und Sicherstellung der Betriebskontinuität	12	
1.2	Geltungsbereich	4	2.22 Umgang mit künstlicher Intelligenz	12	
1.3	Ethik-Forum	4			
1.4	Unklarheiten oder Unsicherheiten	4			
<b>2</b>	<b>ALLGEMEINE VERHALTENSREGELN</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN ANSPRUCHSGRUPPEN</b>	<b>13</b>
2.1	Unsere Werte	5	3.1	Mitarbeitende	13
2.2	Nachhaltigkeit	5	3.2	Patientinnen und Patienten	13
2.3	Qualitätsanspruch: Patientensicherheit, Patientenzufriedenheit und Ergebnisqualität	5	3.3	Ärzteschaft	14
2.4	Befugnisse und Pflichten	5	3.4	Aktionärinnen und Aktionäre	14
2.5	Diversity, Equity und Inclusion	6	3.5	Partner und Lieferanten	14
2.6	Arbeits- und Gesundheitsschutz	6	3.6	Öffentliche Hand	15
2.7	Schutz der persönlichen Integrität	6	3.7	Versicherungen	15
2.8	Interessenkonflikte	7	3.8	Patientenorganisationen	15
2.9	Nebenbeschäftigung	7	3.9	Medien	15
2.10	Schutz der Vermögenswerte von Hirslanden	8	3.10	Gesellschaft	15
2.11	Informationstechnologie	8			
2.12	Informations- und Cybersicherheit, Datenschutz	8			
2.13	Betrug (Fraud)	9	<b>4</b>	<b>DER KODEX IN DER PRAXIS</b>	<b>16</b>
2.14	Korruption und Bestechung	9	4.1	Verstöße und Sanktionen	16
2.15	Geschenke	10	4.2	Meldung von Verstößen	16
2.16	Geldwäscherieverbot	10	4.3	Die Rolle von Führungskräften	16
2.17	Umgang mit (sozialen) Medien	10			
2.18	Insidergeschäfte	11			
2.19	Kartellrecht und fairer Wettbewerb	11	<b>5</b>	<b>WEITERE RICHTLINIEN</b>	<b>17</b>
			<b>6</b>	<b>ZU IHREN DIENSTEN</b>	<b>18</b>

# EINLEITUNG

## 1.1 ZIELSETZUNG

Das Ziel der vorliegenden Ethik- und Verhaltensregeln ist es, alle Mitarbeitenden sowie Partnerinnen und Partner (zum Beispiel Partnerärztinnen und -ärzte, Lieferanten usw.) der Hirslanden-Gruppe für die geltenden gesetzlichen Bestimmungen und die Hirslanden-internen Vorgaben zu sensibilisieren und sie zu ethisch korrektem Verhalten zu verpflichten. Zudem unterstützen uns die Ethik- und Verhaltensregeln, ein gemeinsames Wertesystem und eine Verantwortlichkeitskultur sicherzustellen. Die Ethik- und Verhaltensregeln bilden die Grundlage unserer Tätigkeit. Sie sind die Basis für unsere Zusammenarbeit mit allen Anspruchsgruppen und helfen uns, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

## 1.2 GELTUNGSBEREICH

Die Konzernleitung der Hirslanden-Gruppe steht persönlich hinter den Ethik- und Verhaltensregeln, lebt diese und erwartet von allen Mitarbeitenden und Partnern, diese ebenso einzuhalten. Obwohl der Kodex keine spezifischen Antworten auf jede denkbare Situation am Arbeitsplatz geben kann, soll er eine grundlegende Orientierung bieten.

## 1.3 ETHIK-FORUM

Der Zweck des Ethik-Forums (im Folgenden «Forum» genannt) auf Konzernstufe der Hirslanden-Gruppe besteht darin, Meldungen zu möglichen Verstößen gegen den Kodex zu bearbeiten. Diese Meldungen können

über die Ethik-Hotline, die Hirslanden-Ethik-E-Mailadresse (ethik@hirslanden.ch) oder aus anderen Quellen eingehen. Das Forum prüft diese Meldungen, analysiert mögliche Tendenzen für die gesamte Hirslanden-Gruppe und ergreift geeignete Massnahmen. Zudem überwacht es die einheitliche Handhabung solcher Vorfälle im Einklang mit dem Kodex. Falls erforderlich, empfiehlt das Forum dem EXCO Sanktionen oder Anpassungen an Führungsdocumenten der Hirslanden-Gruppe. Die Aufgaben, die Zusammensetzung sowie die entsprechenden Inhalte ergeben sich aus der Charta des Hirslanden-Ethik-Forums.

## 1.4 UNKLARHEITEN ODER UNSICHERHEITEN

Jede Unsicherheit über eine Angelegenheit, die im Kodex nicht eindeutig geregelt ist, sollte mit der vorgesetzten Person besprochen werden. Mitarbeitende und Partner, die Bedenken hinsichtlich eines tatsächlichen oder möglichen Verstosses gegen den Kodex oder ein anderes Fehlverhalten innerhalb der Gruppe haben, sollten diese Angelegenheit unverzüglich melden (s. 4.2).

Anfragen oder Meldungen können auch an die zuständigen HR Business Partner, an die Ethik-Kontaktperson (T +41 44 511 33 00 | ethik@hirslanden.ch) oder an die externe, anonyme und kostenlose Ethik-Hotline (T 0800 00 53 16) gerichtet werden.

# ALLGEMEINE VERHALTENSREGELN

## 2.1 UNSERE WERTE

Mit unserem Verhalten bringen wir unsere Werte zum Ausdruck. Der Kodex soll uns helfen, das eigene Verhalten anhand folgender Fragen einzuschätzen:

- Gehen wir respektvoll mit unserem Gegenüber um?
- Verhalten wir uns fair?
- Schafft unser Verhalten Transparenz?
- Können wir unser Verhalten erklären?
- Übernehmen wir mit unserem Verhalten Verantwortung?

Diese Fragen repräsentieren die fünf Werte der Unternehmensethik, an denen wir uns orientieren: Respekt, Fairness, Transparenz, nachhaltiges Handeln und Verantwortung.

In unserer Zusammenarbeit orientieren wir uns zudem an den folgenden Grundwerten:

- Kundenzentriert
- Vertrauend und respektvoll
- Fokussiert auf Patientensicherheit
- Leistungsorientiert
- Teamorientiert

## 2.2 NACHHALTIGKEIT

Verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln ist einer der Grundpfeiler unserer Geschäftstätigkeit. Als führende Gesundheitsversorgerin der Schweiz wollen wir unternehmerisch erfolgreich sein, einen Beitrag zum Wohlergehen unserer Gesellschaft leisten und mit unseren natürlichen Ressourcen behutsam umgehen – für heutige wie auch für zukünftige Generationen.

Wir legen Wert darauf, dass wir unseren Anspruch an unternehmerische, soziale und ökologische Nachhaltigkeit kontinuierlich verbessern, indem wir unsere Ressourcen verantwortungsvoll und effizient zum Nutzen unserer Anspruchsgruppen und der Umwelt einsetzen. Wir achten darauf, dass wir unsere Geschäftspartner ebenfalls nach diesen Prinzipien auswählen.

## 2.3 QUALITÄTSANSPRUCH: PATIENTENSICHERHEIT, PATIENTENZUFRIEDENHEIT UND ERGEBNISQUALITÄT

Unsere Patientinnen und Patienten stellen wir konsequent in den Mittelpunkt. Deshalb nehmen die Kundenzentriertheit und die Patientensicherheit einen hohen Stellenwert in all unseren Fachbereichen ein und sind zwei unserer Unternehmenswerte. Unsere höchste Priorität gilt der medizinischen Versorgung und Betreuung unter Gewährleistung der Patientensicherheit. Gleichzeitig streben wir nach kontinuierlicher Verbesserung der Patientenzufriedenheit und stellen die Einhaltung unserer Qualitätsstandards sicher.

## 2.4 BEFUGNISSE UND PFLICHTEN

Im Organigramm und 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 Mitarbeiter aufgeführt und erläutert. Wenn

wir uns über den Umfang unserer Kompetenzen nicht sicher sind oder uns fragen, ob für eine Handlung vorgängig eine schriftliche Genehmigung notwendig ist, wenden wir uns an die vorgesetzte Person oder an die Abteilungen General Secretary oder Legal.

## **2.5 DIVERSITY, EQUITY UND INCLUSION**

Wir schätzen die Verschiedenartigkeit unserer Mitarbeitenden und sind bestrebt, ein integratives und gleichberechtigtes Umfeld zu schaffen, welches keinerlei Diskriminierung toleriert. Wir stellen die Lohn- und Chancengleichheit sicher. Lohngleichheit bedeutet gleicher Lohn für gleich bewertete Arbeit. Chancengleichheit bedeutet gleiche Entwicklungs- und Karrierechancen für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Familienform, Religion, sexueller Orientierung oder vom kulturellen Hintergrund. Eine gruppenweite DEI-Strategie (Diversity, Equity und Inclusion) ist bei Hirslanden verankert und wird stetig weiterentwickelt.

## **2.6 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

Wir treffen alle erforderlichen Massnahmen, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern sowie die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten. Wir halten die Ursachen für Berufsunfälle, Berufskrankheiten und gesundheitliche Beschwerden im

Arbeitsumfeld unserer Mitarbeitenden möglichst gering und berücksichtigen sämtliche Richtlinien zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten. Dabei zählen wir auf der Eigeninitiative der Mitarbeitenden. Wir vermeiden Gefahren, und falls wir solche erkennen, melden wir diese.

## **2.7 SCHUTZ DER PERSÖNLICHEN INTEGRITÄT**

Wir tolerieren, erlauben und dulden keine Form der Belästigung. Mobbing, Beleidigung, Diskriminierung jeglicher Art, sexuelle Belästigung oder andere Verhaltensweisen, die Grenzen verletzen und den Selbstwert einer Person schädigen, müssen von den Betroffenen nicht hingenommen werden. Wir gehen fair und respektvoll miteinander um und achten die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.

Zum Zweck der internen Prävention von Mobbing sowie sexueller Belästigung ist der «Leitfaden zum Schutz der persönlichen Integrität (insbesondere Schutz vor sexueller Belästigung) am Arbeitsplatz» zu beachten. Dieser fordert die Mitarbeitenden und Vorgesetzten zur Prävention von Mobbing sowie anderen Belästigungen auf und definiert sowohl das empfohlene Vorgehen für Betroffene als auch die Massnahmen bei Bestehen eines konkreten Falles.

## **2.8 INTERESSENKONFLIKTE**

Geschäftliche Entscheidungen haben immer im besten Interesse der Hirslanden-Gruppe zu erfolgen. Aufgrund unserer Position im Unternehmen haben wir bestimmte Einfluss- bzw. Entscheidungsmöglichkeiten. Es kann zu Situationen kommen, in denen unsere persönlichen Interessen und die Interessen des Unternehmens nicht vollumfänglich übereinstimmen. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn wir in einer solchen Situation beeinflussen bzw. entscheiden können, ob unsere Interessen oder die des Unternehmens berücksichtigt werden («tatsächlicher Konflikt»).

In anderen Situationen können unsere Entscheidungen völlig unbeeinflusst sein von unseren persönlichen Interessen, aber aus Sicht Dritter können auch solche Situationen als Interessenkonflikte wahrgenommen werden («wahrgenommener Konflikt»).

Wir vermeiden Situationen, in denen ein Interessenkonflikt – ob tatsächlich oder wahrgenommen – entsteht. Ist uns dies nicht möglich, informieren wir unsere vorgesetzte Person darüber und stimmen unser Verhalten mit ihr ab. Mitarbeitende sowie Partnerärztinnen und -ärzte müssen Interessenkonflikte beim Eintritt und / oder vor Entstehen offenlegen sowie bestimmte Situationen genehmigen lassen. Darüber hinaus können wir die genauen Definitionen und Vorgehensweisen dem geltenden Personalreglement entnehmen. Wir können uns anhand

weiterer intern geltender Vorgaben informieren, vor allem in der Weisung betreffend die Handhabung von Interessenkonflikten insbesondere bei Näheverhältnissen.

## **2.9 NEBENBESCHÄFTIGUNGEN**

Nebenbeschäftigte, welche die Erfüllung der mit der Stelle verbundenen Pflichten von Mitarbeitenden beeinträchtigen bzw. beeinträchtigen können, unterliegen der Zustimmung der vorgesetzten Person und der Personalabteilung. Die Mitarbeitenden sorgen für die zeitnahe Information ihrer vorgesetzten Person bei der Anstellung oder vor der Aufnahme der Nebenbeschäftigung. Die Partnerärztinnen und -ärzte sorgen für die zeitnahe Information der Klinikdirektorin / des Klinikdirektors vor dem Start der Partnerschaft oder vor der Aufnahme der Nebenbeschäftigung. Bei Interessenkonflikten gehen die Interessen der Hirslanden-Gruppe grundsätzlich vor. Halten wir bei einem Konkurrenzunternehmen oder bei einem aktuellen bzw. potenziellen Geschäftspartner Mehrheitsanteile, agieren für ein solches Unternehmen in irgendeiner Eigenschaft oder sind für ein solches Unternehmen oder einen solchen Partner in leitender oder beratender Funktion oder Mitarbeitend tätig, müssen wir eine Bewilligung bei unserer vorgesetzten Person oder bei der Personalabteilung einholen. Auch im Bereich der Nebenbeschäftigte sind das Personalreglement und die Weisung betreffend die

Handhabung von Interessenkonflikten insbesondere bei Näheverhältnissen zu beachten.

## **2.10 SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE VON HIRSLANDEN**

Wir gehen sorgfältig mit dem Vermögen von Hirslanden bzw. Mediclinic um. Mitarbeitende und Partnerärztinnen und -ärzte sind verpflichtet, die Vermögenswerte und Ressourcen der Hirslanden-Gruppe ausschliesslich für geschäftliche Zwecke zu nutzen und nicht zu ihrem privaten oder beruflichen Vorteil oder für unangemessene oder unrechtmässige Zwecke. Ausgaben zulasten der Hirslanden-Gruppe dürfen nur dann getätigter werden, wenn sie angemessen und im Interesse des Unternehmens sind. Wir leben eine Kultur des Vertrauens und haben eine Nulltoleranzstrategie, wenn dieses Vertrauen missbraucht wird.

## **2.11 INFORMATIONSTECHNOLOGIE**

Hirslanden stellt uns für unsere Arbeit eine aktuelle Infrastruktur (ICT) zur Verfügung. Mit dieser Infrastruktur ist sorgfältig und sicher umzugehen.

Mitarbeitende sollen sich der Risiken bei der Nutzung der ICT bewusst sein (Schadsoftware, Phishing, Datendiebstahl usw.). Im Reglement über ICT-Infrastruktur und Datenschutz ist ausgeführt, wie wir diese Infrastruktur nutzen dürfen. Wir tragen durch verantwortungsbewusste Nutzung auch dazu bei, dass die Systeme jederzeit verfügbar bleiben und die

Integrität und Vertraulichkeit unserer Daten gewahrt ist.

## **2.12 INFORMATIONS- UND CYBERSICHERHEIT, DATENSCHUTZ**

Informationen und Daten sind für die Geschäftstätigkeit äusserst wichtig und müssen von allen Mitarbeitenden geschützt und vertraulich behandelt werden. Daher sind wir als Mitarbeitende für Folgendes verantwortlich:

- Massnahmen gegen eine unbefugte Offenlegung von Unternehmensinformationen und Personendaten treffen und einhalten.
- Geheimhaltungs- und Datenschutzvereinbarungen mit Dritten abschliessen, denen Hirslanden Informationen anvertraut.
- Treu und Glauben bei der Beschaffung, Verwendung, Weitergabe und Offenlegung von Informationen und Daten wahren.
- Betroffene Personen über die Beschaffung und Bearbeitung von Personendaten transparent aufklären.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Sicherheitsvorfälle oder verdächtiges Verhalten unverzüglich den zuständigen Stellen (zum Beispiel IT-Security, Datenschutz, Risk, Ethik-Hotline) zu melden.

Indem wir verantwortungsvoll mit digitalen Technologien umgehen, leisten wir alle einen Beitrag zur Cybersicherheit und zum Schutz sensibler Daten.

Wir stellen sicher, dass wir die für den vertraulichen Umgang mit sämtlichen personenbezogenen Daten relevanten Gesetze, Richtlinien und Verfahrensregeln kennen und verstanden haben. Im Hinblick auf die Einhaltung des Datenschutzes wird von uns erwartet, dass wir:

- uns stets bewusst sind, dass der Datenschutz und die ärztliche Schweigepflicht für alle, die mit Patientendaten in Kontakt kommen, eine grundlegende Verpflichtung darstellt,
- alles tun, damit Patientendaten gegenüber anderen Mitarbeitenden oder Dritten nicht unzulässig offengelegt werden,
- die essenziellen Schutz- und Sicherheitsmassnahmen im Umgang mit ICT und Daten kennen und einhalten,
- Patientendaten nur im gesetzlich und vertraglich zulässigen Rahmen einsehen und weitergeben.

Im Übrigen sind die entsprechenden gesetzlichen und internen Vorgaben zu befolgen (u.a. Weisung / Anordnung Datenschutz und Reglement über ICT-Infrastruktur und Datenschutz).

Bei Fragen oder Unklarheiten wenden wir uns an unsere vorgesetzte Person oder an die interne Datenschutz-Hotline: T 044 388 63 63 | [datenschutz@hirslanden.ch](mailto:datenschutz@hirslanden.ch).

## 2.13 BETRUG (FRAUD)

Unter Betrug verstehen wir:

- 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).

Bei Hirslanden wird Betrug nicht toleriert. Jeder Verstoss wird konsequent verfolgt und zieht entsprechende Massnahmen nach sich.

## 2.14 KORRUPTION UND BESTECHUNG

Jede Form von Korruption oder Bestechung ist zu unterlassen, sowohl die aktive Bestechung (Zuwendungen im Zusammenhang mit der eigenen Tätigkeit, mit der ausdrücklichen oder stillschweigenden Bedingung, aufgrund dieser etwas im Sinne des Zuwendenden zu tun) als auch die passive Form der Bestechung (Zuwendungen im Zusammenhang mit der eigenen Tätigkeit, mit der ausdrücklichen oder stillschweigenden Bedingung, aufgrund dieser etwas im Sinne des Zuwendenden zu unterlassen). Die aktive Bestechung bzw. Schmiergeldzahlungen im eigenen Interesse oder im Interesse der Hirslanden-Gruppe sind verboten.

Die passive Bestechung ist unabhängig davon verboten, ob damit Interessen der Hirslanden-Gruppe beeinträchtigt werden oder nicht.

## **2.15 GESCHENKE**

Wir halten die Weisungen über die Annahme von Geschenken, Einladungen und sonstigen Zuwendungen seitens Lieferanten oder Dritten strikt ein. Wir nehmen keine Geschenke oder andere Vorteile (zum Beispiel Naturalien, Rabatte, Einladungen zu Reisen oder Essen) an, die unser geschäftliches Urteilsvermögen beeinträchtigen oder einen solchen Anschein erwecken könnten. Werbung für Produkte oder Leistungen von Lieferanten oder Dritten bei Veranstaltungen von Kliniken oder des Corporate Office müssen durch unsere vorgesetzte Person genehmigt werden. Die Annahme von Bargeld ist in jedem Fall untersagt. Sonstige Zuwendungen von Lieferanten oder Aussenstehenden sind unerwünscht und sollten vermieden werden. Sollte die Annahme solcher trotzdem geprüft werden, gilt es, die Genehmigungsvorgänge gemäss den obigen Weisungen einzuhalten.

## **2.16 GELDWÄSCHEREIVERBOT**

Handlungen, die unter den Geltungsbereich des Geldwäscherigesetzes fallen, sind ebenfalls vollumfänglich untersagt. Als Geldwäsche wird das Verfahren bezeichnet, welches illegal erwirtschaftete Gelder sowie illegal erworbene Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschafts-

kreislauf einspeist. Hierzu gehört beispielsweise die Einzahlung solcher Gelder sowie Vermögenswerte auf ein schweizerisches Konto.

## **2.17 UMGANG MIT (SOZIALEN) MEDIEN**

Wir leiten Anfragen von Medien konsequent an unsere Kommunikationsabteilung im Corporate Office weiter. Die Kommunikation im Namen der Hirslanden-Gruppe erfolgt ausschliesslich durch die Kommunikationsabteilung (Medienstelle) oder durch ausdrücklich autorisierte Personen. Mitarbeitende sind angehalten, sich frühzeitig mit der Kommunikationsabteilung abzustimmen, wenn sie einen öffentlichen Auftritt planen.

Wir freuen uns, wenn Mitarbeitende soziale Medien nutzen und sich dort aktiv einbringen. Dabei halten wir uns an die folgenden Grundsätze:

- Verantwortungsvoll auftreten: Wir formulieren Beiträge respektvoll und so, dass der Ruf unseres Unternehmens nicht beeinträchtigt wird.
- Vertraulichkeit wahren: Interne Informationen, Geschäftsgeheimnisse oder personenbezogene Daten dürfen nicht veröffentlicht werden.
- Umgang mit Kritik: Stossen wir auf kritische Kommentare zum Unternehmen, reagieren wir nicht spontan, sondern informieren die Kommunikationsabteilung im Corporate Office.

- Privat und Beruf trennen: Wir machen deutlich, wenn wir in eigener Sache sprechen, und vermeiden den Eindruck, im Namen des Unternehmens zu sprechen und / oder zu handeln.

## 2.18 INSIDERGESCHÄFTE

Mitarbeitenden und Partnern der Hirslanden-Gruppe ist es verboten, Insiderinformationen auszunützen oder weiterzugeben, um sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen. Insiderinformationen sind preissensitive Informationen über ein Unternehmen oder eine Transaktion, die bei Veröffentlichung den Kurs von Wertpapieren oder Wertrechten eines Unternehmens beeinflussen können. Allen Mitarbeitenden und Partnern ist es untersagt, Kenntnisse über bevorstehende oder laufende Wertschriftransaktionen zu ihrem oder dem Vorteil eines Dritten auszunutzen.

## 2.19 KARTELLRECHT UND FAIRER WETTBEWERB

Mediclinic unterliegt den Wettbewerbs- und Kartellgesetzen in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, und stellt deren Einhaltung sicher. Da diese Gesetze komplex sind, hat die Gruppe interne Richtlinien erlassen, welche die Mitarbeitenden bei der Einhaltung unterstützen. Es liegt in der persönlichen Verantwortung jeder vorgesetzten Person, diese Richtlinien zu kennen, zu verstehen und einzuhalten. Bestehen Zweifel an der Zulässigkeit einer bestimmten Handlungsweise, ist

unverzüglich die zuständige Rechtsabteilung beizuziehen.

Beispiele unzulässigen Verhaltens nach schweizerischem Kartell- und Wettbewerbsrecht sind insbesondere:

- Absprachen zwischen Konkurrenten über Preise, Produktions-, Bezugs- oder Liefermengen sowie die Aufteilung von Märkten nach Gebieten oder Geschäftspartnern.
- Bestimmte Absprachen zwischen Unternehmen auf verschiedenen Marktstufen wie Preisbindungen zweiter Hand oder Vereinbarungen über absoluten Gebietsschutz.
- Der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung oder relativen Marktmacht, insbesondere durch die ungerechtfertigte Verweigerung oder Beendigung von Geschäftsbeziehungen, die Benachteiligung von Handelspartnern oder das Erzwingen unangemessener Vertragsbedingungen.

Der Austausch von wettbewerblich sensiblen Informationen zwischen Konkurrenten, etwa über Preise, Rabatte, Kostenstrukturen, Produktionsmengen, Geschäftsstrategien, wichtige Geschäftspartner oder Bezugsquellen, ist verboten. Bereits der blosse Informationsaustausch kann als wettbewerbswidrige Absprache gewertet werden, auch ohne eine ausdrückliche Vereinbarung. Unzulässig sind täuschende oder treuwidrige Geschäftspraktiken. Dazu gehören insbesondere unrichtige oder irreführende Angaben über Leistungen,

Preise oder Geschäftsverhältnisse (zum Beispiel in der Werbung). Im Verhältnis zu Konsumentinnen und Konsumenten ist zudem die Verwendung missbräuchlicher Vertragsbedingungen untersagt, wenn diese in treuwidriger Weise ein erhebliches und ungerechtfertigtes Ungleichgewicht zwischen den vertraglichen Rechten und Pflichten schaffen.

## 2.20 UMGANG MIT RISIKEN

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken ist Teil unserer Unternehmenskultur. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden und Partnern, dass sie die folgenden Grundsätze einhalten:

- Risiken frühzeitig erkennen: Wir achten aufmerksam auf mögliche Risiken.
- Transparenz schaffen: Wer Risiken bemerkt, informiert die zuständige Stelle und trägt so zu einer Risikokultur bei.
- Verantwortungsvoll handeln: Unsere Entscheidungen zielen darauf ab, Schäden für alle Anspruchsgruppen zu vermeiden oder zu minimieren.

## 2.21 KRISENMANAGEMENT UND SICHERSTELLUNG DER BETRIEBSKONTINUITÄT

Der verantwortungsvolle Umgang mit Krisen ist entscheidend, um die Patientensicherheit sowie die Sicherheit der Mitarbeitenden und Partner, das Vertrauen und die Stabilität des Geschäftsbetriebs zu gewährleisten. Unser Ziel ist es, vorbereitet zu sein, um im Falle einer Krise die Betriebs-

kontinuität sicherzustellen bzw. so schnell wie möglich einen minimalen Betrieb wiederherzustellen.

## 2.22 UMGANG MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

Künstliche Intelligenz (KI) setzen wir verantwortungsvoll, fair, unvoreingenommen und transparent ein. Wir nutzen KI, wo sie im Einklang mit unseren Unternehmenswerten steht. Mitarbeitende und Partner übernehmen die Verantwortung für die Richtigkeit der auf KI gestützten Ergebnisse. KI darf weder diskriminieren noch missbräuchlich eingesetzt werden. Personendaten und geistiges Eigentum schützen wir.

# VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN ANSPRUCHSGRUPPEN

Wir führen die Hirslanden-Gruppe verantwortungsvoll und respektieren und berücksichtigen die Bedürfnisse aller unserer Anspruchsgruppen. Zu unseren Anspruchsgruppen gehören: unsere Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten, die Ärzteschaft, Aktionäinnen und Aktionäre, Partner und Lieferanten, die öffentliche Hand, Versicherungen, Patientenorganisationen, Medien und die Gesellschaft. Wir pflegen eine ehrliche, transparente und ethisch einwandfreie Beziehung zu unseren Anspruchsgruppen und behandeln sie mit Würde und Respekt.

## 3.1 MITARBEITENDE

- Wir pflegen gute Beziehungen mit unseren Mitarbeitenden.
- Wir setzen keine Kinder-, Zwangs- und / oder Pflichtarbeit ein.
- Wir behandeln unsere Mitarbeitenden fair, respektieren ihre Würde und die Menschenrechte.
- Wir entlohnern unsere Mitarbeitenden fair und unserer Branche entsprechend.
- Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld.
- Wir schätzen Vielfalt, bieten gleiche Chancen für alle und dulden keine Form von Diskriminierung.
- Wir dulden keine Form von Günstlingswirtschaft.
- Wir tolerieren, erlauben und dulden keine Form der Belästigung.
- Wir kommunizieren regelmässig und offen mit unseren Mitarbeitenden.

- Wir investieren in die kontinuierliche Weiterbildung und Entwicklung unserer Mitarbeitenden.
- Wir unterhalten hochwertige Einrichtungen und Geräte, um unseren Mitarbeitenden eine optimale Arbeitsumgebung zu bieten.

## 3.2 PATIENTINNEN UND PATIENTEN

- Wir sind bestrebt, die Qualität der Pflege und die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten kontinuierlich zu erhalten und zu verbessern.
- Wir konzentrieren uns auf die Bedürfnisse unserer Patientinnen und Patienten und engagieren uns für ihr Wohlbefinden.
- Wir arbeiten mit unseren Patientinnen und Patienten zusammen, um ihre Zufriedenheit zu messen, zu erhalten und zu verbessern.
- Wir respektieren das Recht unserer Patientinnen und Patienten auf Privatsphäre und Vertraulichkeit.
- Wir respektieren die Rechte und Würde unserer Patientinnen und Patienten, sehen von Diskriminierung ab, gewähren vollständige Information über Gesundheitszustand und Behandlung, ermöglichen eine Zweitmeinung, Zugang zu medizinischen Unterlagen, Selbstbestimmung und Mitbestimmung, Verweigerung der Behandlung und das Recht, sich zu beschweren.

- Wir verpflichten uns zu einer verantwortungsbewussten Abrechnungspraxis (d.h. keine unnötigen Behandlungen, genaue, wahrheitsgemäße und korrekte Rechnungen sowie Abrechnung nur für tatsächlich erbrachte Leistungen).

### 3.3 ÄRZTESCHAFT

- Wir pflegen gute Arbeitsbeziehungen zu unserer Ärzteschaft und unterstützen sie, wo es möglich ist.
- Wir unterhalten hochwertige Einrichtungen und Geräte, um unserer Ärzteschaft eine optimale Arbeitsumgebung zu bieten.
- Wir respektieren die klinische Unabhängigkeit unserer Partnerärztinnen und -ärzte.
- Wir nehmen keine unangemessenen Geschenke oder Einladungen von Partnerärztinnen und -ärzten an und sehen von unangemessenen Geschenken oder Einladungen ab.
- Wir erlauben keine Zahlungen von Empfehlungsgebühren an Partnerärztinnen und -ärzte für die Überweisung von Patientinnen und Patienten an unsere Einrichtungen.
- Wir kommunizieren regelmässig und offen mit unserer Ärzteschaft.
- Wir messen regelmässig die Zufriedenheit unserer Ärzteschaft.
- Wir fördern die Lehre des medizinischen Nachwuchses und die Innovation im medizinischen Bereich.
- Wir wahren die wissenschaftliche Integrität und Unabhängigkeit

(insbesondere bei Forschungsprojekten).

- Wir handeln im Einklang mit den Richtlinien der Schweizerischen Akademie der Medizinischen Wissenschaften.

### 3.4 AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

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

### 3.5 PARTNER UND LIEFERANTEN

- Bei der Auswahl unserer Partner und Lieferanten wenden wir strenge und faire Auswahlkriterien an. Wir stellen sicher, dass auch Partner und Lieferanten beim Umgang mit Informationen, Patientendaten und ICT unsere Sicherheits- und Datenschutzstandards respektieren.
- Wir nehmen keine unangemessenen Geschenke oder Einladungen von Partnern, Lieferanten oder anderen Dritten an und sehen von unangemessenen Geschenken oder Einladungen ab.
- Wir überprüfen bei Lieferanten und Partnern – so weit möglich –, ob sie die Menschenrechte einhalten, und ob kein begründeter Verdacht besteht, dass sie ihre Produkte und Dienstleistungen unter Einsatz von Kinderarbeit herstellen oder erbringen, bevor wir Investitions- oder Beschaffungsvereinbarungen unterzeichnen.

### **3.6 ÖFFENTLICHE HAND**

- Wir wirken an Gesetzen und Richtlinien mit, die die Hirslanden-Gruppe und die Branche betreffen, und arbeiten mit der Regierung und den relevanten Behörden zusammen.
- Wir setzen uns gegenüber öffentlichen Stellen für unsere Interessen ein. Dabei handeln wir respektvoll und berücksichtigen die komplexen Aufgaben der öffentlichen Hand.
- Spenden von Hirslanden an politische Parteien sind nur dann zulässig, wenn sie im Voraus von der Konzernleitung genehmigt und der Geschäftsleitung von Mediclinic gemeldet werden.

### **3.7 VERSICHERUNGEN**

- Unsere Verhandlungen mit den Kranken- und Zusatzversicherungen führen wir nach den Grundsätzen von Ethik und Fairness.

### **3.8 PATIENTENORGANISATIONEN**

- Mit Patientenorganisationen pflegen wir – unter Berücksichtigung der Interessen der Hirslanden-Gruppe – einen offenen und transparenten Umgang.

### **3.9 MEDIEN**

- Wir kommunizieren glaubwürdig, transparent und sachbezogen gegenüber den Medien.
- Mit Medienschaffenden pflegen wir eine Beziehung auf Augenhöhe.

### **3.10 GESELLSCHAFT**

- Bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit nehmen wir unsere soziale, wirtschaftliche und ökologische Verantwortung wahr und handeln nachhaltig.
- Wir beachten die Einhaltung von Bewilligungserfordernissen und Auflagen der Behörden.

# DER KODEX IN DER PRAXIS

## 4.1 VERSTÖSSE UND SANKTIONEN

Verstöße gegen das Gesetz, die Verhaltensregeln oder unsere Reglemente, Weisungen und Richtlinien werden geahndet. Sie können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen sowie zivil- und strafrechtliche Folgen nach sich ziehen, insbesondere:

- Verweis
- Verwarnung
- (Fristlose) Kündigung
- Schadenersatz
- Strafanzeige

## 4.2 MELDUNG VON VERSTÖSSEN

Die Mitarbeitenden sowie unsere Partner haben das Recht und die Pflicht, Verstöße gegen das Gesetz, die Verhaltensregeln oder unsere Reglemente, Weisungen und Richtlinien zu melden. Die Mitarbeitenden können den Verstoss wie folgt melden:

- der vorgesetzten Person
- der / dem zuständigen HR Business Partner
- der Ethik-Kontaktperson:  
unter T +41 44 511 33 00 oder [ethik@hirslanden.ch](mailto:ethik@hirslanden.ch) (die Namen der Ethik-Kontaktpersonen sind auf der Hirslanden-Webseite und auf dem Hirslanden-Intranet veröffentlicht)
- der externen, anonymen und kostenlosen Ethik-Hotline unter T 0800 00 53 16

Die Meldenden haben keine Nachteile zu befürchten, sofern die Meldung nach bestem Wissen und in redlicher

Absicht erfolgt ist. Mitarbeitende gehen dabei überlegt, verantwortungsbewusst und sorgfältig vor. Offensichtlich unbegründete Meldungen sind zu unterlassen.

## 4.3 DIE ROLLE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Im Rahmen dieses Kodex besteht die wichtigste Rolle von Führungskräften darin, durch ihr persönliches Verhalten ethisches Handeln als Teil der Unternehmenskultur vorzuleben und zu verankern. Sie beachten dabei folgende Leitlinien:

- Sie stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden diesen Kodex verstehen und wissen, was von ihnen erwartet wird.
- Sie leben den Kodex vor.
- Sie schaffen eine Arbeitsumgebung, die eine offene und ehrliche Kommunikation fördert.
- Sie ermuntern ihre Mitarbeitenden, Bedenken zu äussern.
- Sie steuern Betriebsergebnisse nicht auf Kosten von ethischem Verhalten oder der Einhaltung des Kodex bzw. des geltenden Rechts.
- Sie hören aufmerksam zu, wenn sich Mitarbeitende mit einer Frage zum Kodex an sie wenden.
- Sie handeln, wenn sie Kenntnis von Verstößen gegen den Kodex oder gegen gesetzliche Vorgaben erlangen.

# WEITERE RICHTLINIEN

Weitere relevante Richtlinien bzw. Verfahrensregeln, die innerhalb der Hirslanden-Gruppe gelten, sind als Teil dieses Kodex zu verstehen. Mit dem Vertrag haben Mitarbeitende sowie Ärztinnen und Ärzte bereits einige Reglemente erhalten und sich damit einverstanden erklärt. Relevante Richtlinien bzw. Verfahrensregeln, die innerhalb einer Klinik bzw. eines Bereichs gelten, sind ebenfalls zu beachten. Es gehört zu unseren Pflichten, uns über mögliche Änderungen der für uns relevanten Richtlinien und Reglemente zu informieren.

# ZU IHREN DIENSTEN



1

Kontaktieren Sie die interne Ethik Hotline unter +41 44 511 33 00 oder die externe kostenlose Ethik-Hotline unter 0800 00 53 16



2

Die externe Hotline wird von einem unabhängigen Beratungsunternehmen verwaltet. Die interne Hotline wird von der Ethik-Kontaktperson verwaltet.



## HABEN SIE DAS GEWUSST?

Die externe Ethik-Hotline ist so konzipiert, dass sie jeder Abteilung in der jeweiligen Landessprache der betreffenden Region zur Verfügung steht.



7

Die **Ethik-Kontaktperson** stellt sicher, dass die notwendigen Untersuchungen durchgeführt werden.



## KOMPETENZ, DIE VERTRAUEN SCHAFFT.

IHRE GESUNDHEIT STEHT BEI UNS IM MITTELPUNKT. DAFÜR SETZEN WIR UNS TÄGLICH EIN. ALS GRÖSSTES MEDIZINISCHES NETZWERK DER SCHWEIZ SIND WIR FÜHRENDE IN DER SPEZIALÄRZTLICHEN MEDIZIN, RADIOLOGIE UND DIAGNOSTIK.

MIT UNSEREN KLINIKEN, NOTFALLSTATIONEN, AMBULANTEN OPERATIONSZENTREN SOWIE UNSEREN RADIOLOGIE- UND RADIOTHERAPIEINSTITUTEN SIND WIR IMMER FÜR SIE DA.

### UNSERE KLINIKEN AUF EINEN BLICK



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

BERATUNG UND INFORMATION  
HIRSLANDEN HEALTHLINE 0848 333 999

FOLGEN SIE UNS AUF



### ETHIK HOTLINE

#### INTERNE ETHIK-HOTLINE

T +41 44 511 33 00

ETHIK@HIRSLANDEN.CH

#### KOSTENLOSE EXTERNE ETHIK-HOTLINE

0800 00 53 16

### HIRSLANDEN AG

CORPORATE OFFICE  
BOULEVARD LILIENTHAL 2  
8152 GLATTPARK  
T +41 44 388 85 85

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

