

# VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

DIE BEDEUTUNG DER ETHIK AN UNSEREM ARBEITSPLATZ



KOSTENLOSE ETHIK-HOTLINE  
ANRUF: 0800 00 53 16

# LIEBE MITARBEITENDE UND HIRSLANDEN-PARTNER

Ethisches Verhalten ist seit jeher ein grundlegendes Leitprinzip von Mediclinic und der Hirslanden-Gruppe. Zudem ist es ein Thema, das mir persönlich sehr am Herzen liegt. Wir sind für viele Patientinnen und Patienten sowie Kundinnen und Kunden der Partner der Wahl, wenn es um ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen geht. Deshalb hängt unser Erfolg stark vom Vertrauen ab, das unsere Anspruchsgruppen in uns setzen. Mit den vorliegenden Verhaltensregeln schaffen wir die Grundlage, um dieses Vertrauen herzustellen, zu erhalten und zu stärken. Wir, Sie und ich bestimmen gemeinsam, wie wir miteinander umgehen und wie wir unsere Ziele durch verantwortungsbewusstes und gesetzeskonformes Handeln erreichen. Dabei orientieren wir uns an unseren vier Werten der Unternehmensethik: Fairness, Transparenz, Rechenschaft und Verantwortung.

Unser Bekenntnis zu diesen ethischen Standards und Grundwerten macht die Hirslanden-Gruppe zu einem Ort, an dem wir täglich gerne arbeiten.

Es 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.

Unsere Anspruchsgruppen erwarten zu Recht, dass der Name Hirslanden bzw. Mediclinic bei allem, was wir tun, für einen hohen ethischen Standard steht. 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. Lassen Sie uns gemeinsam Vertrauen schaffen, indem wir uns im Alltag an die vorliegenden Verhaltensregeln halten. Und lassen Sie uns den Mut aufbringen, uns über positive und negative Erfahrungen auszutauschen, um voneinander zu lernen.

Mit den besten Grüßen

**DR. DANIEL LIEDTKE**  
CHIEF EXECUTIVE OFFICER

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINLEITUNG</b>	<b>4</b>	<b>3. VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN ANSPRUCHS-GRUPPEN</b>	<b>12</b>
1.1 Zielsetzung	4	3.1 Mitarbeitende	12
1.2 Geltungsbereich	4	3.2 Patientinnen und Patienten	12
1.3 Ethik-Komitee	4	3.3 Ärzteschaft	13
1.4 Unklarheiten oder Unsicherheiten	4	3.4 Aktionärinnen und Aktionäre	13
<b>2. ALLGEMEINE VERHALTENSREGELN</b>	<b>5</b>	3.5 Partner und Lieferanten	13
2.1 Grundwerte	5	3.6 Öffentliche Hand	13
2.2 Nachhaltigkeit	5	3.7 Krankenversicherungen	14
2.3 Befugnisse und Pflichten	5	3.8 Patientenorganisationen	14
2.4 Umgang mit Medien	6	3.9 Medien	14
2.5 Diversity und Inclusion	6	3.10 Gesellschaft	14
2.6 Schutz der persönlichen Integrität	6	<b>4. DER KODEX IN DER PRAXIS</b>	<b>15</b>
2.7 Arbeits- und Gesundheitsschutz	6	4.1 Verstöße und Sanktionen	15
2.8 Schutz der Vermögenswerte von Hirslanden	7	4.2 Meldung von Verstößen	15
2.9 Schutz von Informationen und Daten	7	4.3 Die Rolle von Führungskräften	15
2.10 Informationstechnologie	8	<b>5. WEITERE RICHTLINIEN</b>	<b>16</b>
2.11 Rechnungslegung	8		
2.12 Interessenkonflikte	8		
2.13 Nebenbeschäftigungen	9		
2.14 Betrug (Fraud)	9		
2.15 Geschenke	9		
2.16 Korruption und Bestechung	10		
2.17 Insidergeschäfte	10		
2.18 Kartellrecht und lauterer Wettbewerb	11		

# EINLEITUNG

## 1.1 ZIELSETZUNG

Das Ziel der vorliegenden Verhaltensregeln ist es, alle Mitarbeitenden, 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 Verhaltensregeln, ein gemeinsames Wertesystem und eine Verantwortlichkeitskultur sicherzustellen. Die Verhaltensregeln bilden die Grundlage unserer Tätigkeiten. Sie sind die Basis für unsere Zusammenarbeit mit allen Anspruchsgruppen.

## 1.2 GELTUNGSBEREICH

Die Konzernleitung der Hirslanden-Gruppe steht persönlich hinter den Verhaltensregeln, lebt diese und erwartet von allen Mitarbeitenden und Partnern, dass sie die für ihren Verantwortungsbereich relevanten Regeln einhalten.

Obwohl der Kodex keine spezifischen Antworten auf jede denkbare Situation am Arbeitsplatz geben kann, soll er eine grundlegende Orientierung bieten. Er ergänzt unsere Werte und andere Richtlinien, die innerhalb der Gruppe umgesetzt werden. Er ist eine Ergänzung und Präzisierung des «Code of Business Conduct and Ethics» von Mediclinic, der zusätzlich anwendbar bleibt.

## 1.3 ETHIK-KOMITEE

Der Zweck des Ethik-Komitees (im Folgenden als «Komitee» bezeichnet) ist es, Beschwerden zu prüfen, die über die Ethik-Hotline oder andere Quellen über angebliche Verstösse gegen den Verhaltens- und Ethik-Kodex eingehen, geeignete Massnahmen zur Untersuchung zu ergreifen und Sanktionen zu verhängen.

Die Aufgaben, Zusammensetzung und die entsprechenden Inhalte des Komitees ergeben sich aus dem Hirslanden Business Ethik-Komitee Charter.

## 1.4 UNKLARHEITEN ODER UNSICHERHEITEN

Jede Unsicherheit über eine Angelegenheit, die im Kodex nicht eindeutig geregelt ist, sollte mit Ihrer 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 der unabhängigen und anonymen Ethik-Hotline melden (0800 00 53 16).

Anfragen können auch an die Ethik-Kontaktperson über [ethik@hirslanden.ch](mailto:ethik@hirslanden.ch) erfolgen.

# ALLGEMEINE VERHALTENSREGELN

## 2.1 GRUNDWERTE

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

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

Diese Fragen repräsentieren die vier Werte der Unternehmensethik, an denen wir uns orientieren: Fairness, Transparenz, Rechenschaft und Verantwortung.

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

- Kundenzentriertheit
- 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 verwalten. Wir achten darauf, dass wir unsere Geschäftspartner ebenfalls nach diesen Prinzipien auswählen.

## 2.3 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 Mitarbeitenden aufgeführt und erläutert. Alle hier genannten Dokumente können durch die Mitarbeitenden jederzeit im Signavio und im INSIDE (Dokumentengruppe «Reglemente/Personalpolitik») eingesehen werden. Alternativ können Sie sich zur Einsichtnahme und auch für Erläuterungen an die Abteilung Legal & Company Secretariat wenden. Wenn Sie sich über den Umfang Ihrer Kompetenzen nicht sicher sind oder sich fragen, ob für eine Handlung vorgängig eine schriftliche Genehmigung notwendig ist, wenden Sie sich an Ihre vorgesetzte Person oder an die Abteilung Legal & Company Secretariat.

## 2.4 UMGANG MIT 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.

Privat gemachte Äusserungen, insbesondere in den sozialen Medien, können auf die Hirslanden-Gruppe zurückfallen und sind entsprechend umsichtig zu platzieren. Mitarbeitende berücksichtigen dazu den Social-Media-Leitfaden im Signavio und auf INSIDE.

## 2.5 DIVERSITY UND INCLUSION

Wir schätzen die Verschiedenartigkeit unserer Mitarbeitenden und sind bestrebt, ein integratives und gleichberechtigtes Umfeld zu schaffen, in dem keinerlei Diskriminierung toleriert wird. Eine Hauptzielsetzung des «Diversity & Inclusion (D&I)»-Programms von Mediclinic International und Hirslanden ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie echte Chancengleichheit. Beim Thema Gleichstellung von Frauen und Männern stellen wir die Lohn- und die Chancengleichheit sicher. Lohngleichheit bedeutet gleicher Lohn für gleich bewertete Arbeit. Chancengleichheit bedeutet gleiche Entwicklungs- und

Karrierechancen für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder vom kulturellen Hintergrund.

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

## 2.7 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Wir treffen alle Massnahmen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit

unserer Mitarbeitenden und Partnerärztinnen und -ärzte zu gewährleisten. Wir halten die Ursachen für Berufsunfälle, Berufskrankheiten und gesundheitliche Beschwerden im Arbeitsumfeld unserer Mitarbeitenden und Partnerärztinnen und -ärzte möglichst gering und berücksichtigen sämtliche Richtlinien zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten. Dabei zählen wir auf Ihre Eigeninitiative. Vermeiden Sie Gefahren, und falls Sie solche erkennen, melden Sie es uns.

## **2.8 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 getätigt 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.

## **2.9 SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND DATEN**

Informationen und Daten sind für die Geschäftstätigkeit äusserst wichtig und müssen von allen Mitarbeitenden und Partnerärztinnen und -ärzten geschützt und vertraulich behandelt

werden. Daher sind Sie als Mitarbeitende und Partnerärztinnen und -ärzte 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 (vgl. Formulare im Signavio).
- Treu und Glauben bei der Beschaffung, Verwendung, Weitergabe und Offenlegung von Informationen und Daten wahren.
- Betroffene Personen über die Beschaffung und Verwendung von Personendaten transparent aufklären.

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

- sich stets bewusst sind, dass der Datenschutz, insbesondere die ärztliche Schweigepflicht, für alle, die mit Patientendaten in Kontakt kommen, eine grundlegende Verpflichtung darstellt,
- alles tun, damit Patienteninformationen und -daten gegenüber anderen Mitarbeitenden oder Dritten nicht unzulässig offengelegt werden,

- die essenziellen Schutz- und Sicherheitsmassnahmen im Umgang mit ICT und Daten kennen und einhalten,
- Patienteninformationen und -daten 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 ICT-Infrastruktur und Datenschutz, vgl. Signavio Quicklinks). Bei Fragen oder Unklarheiten können Sie sich an Ihre vorgesetzte Person oder an die interne Datenschutz-Helpline wenden: T 044 388 63 63 | datenschutz@hirslanden.ch

## 2.10 INFORMATIONSTECHNOLOGIE

Hirslanden stellt Ihnen für Ihre Arbeit eine aktuelle Infrastruktur 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 Datenschutz und Nutzung der ICT-Infrastruktur (u. a. abrufbar im Signavio) ist ausgeführt, wie Sie diese Infrastruktur nutzen dürfen.

## 2.11 RECHNUNGSLEGUNG

Die Rechnungslegung muss anerkannten Grundsätzen entsprechen. Die Manipulation (zum Beispiel bewusste Bewertungsfehler, Verschleierung von Schulden oder Kosten, bewusstes Umgehen von Konzernvorgaben) ist unzulässig.

## 2.12 INTERESSENKONFLIKTE

Geschäftliche Entscheidungen haben immer im besten Interesse der Hirslanden-Gruppe zu erfolgen. Aufgrund Ihrer Position im Unternehmen haben Sie bestimmte Einfluss- bzw. Entscheidungsmöglichkeiten. Es kann zu Situationen kommen, in denen Ihre persönlichen Interessen und die Interessen des Unternehmens nicht vollumfänglich übereinstimmen. 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 die vertretende Person 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 Ihre vorgesetzte Person darüber und stimmen Sie Ihr Verhalten mit ihr ab.

Darüber hinaus können Sie die genauen Definitionen sowie Vorgehensweisen dem geltenden Personalreglement entnehmen und sich anhand weiterer intern geltender Vorgaben informieren, vor allem in der Weisung betreffend die Handhabung von Interessenkonflikten insbesondere bei Näheverhältnissen. Diese statuiert eine allgemeine Meldepflicht sowie in bestimmten Situationen einen Genehmigungsvorbehalt (das Dokument ist auf INSIDE / Legal / Dokumente veröffentlicht).

### **2.13 NEBENBESCHÄFTIGUNGEN**

Nebenbeschäftigungen, welche die Erfüllung der mit der Stelle verbundenen Pflichten von Mitarbeitenden beeinträchtigen bzw. beeinträchtigen können, unterliegen der Zustimmung der vorgesetzten Person und der Human Resources.

Die Mitarbeitenden sorgen für die zeitnahe Information ihrer vorgesetzten Person. Bei Interessenkonflikten gehen die Interessen der Hirslanden-Gruppe grundsätzlich vor. Halten Sie bei einem Konkurrenzunternehmen oder bei einem aktuellen bzw. potenziellen Geschäftspartner Mehr-

heitsanteile, agieren für ein solches Unternehmen in irgendeiner Eigenschaft oder sind für ein solches Unternehmen oder einen solchen Partner in leitender oder beratender Funktion oder als mitarbeitend tätig, müssen Sie eine Bewilligung bei Ihrer vorgesetzten Person oder bei der Human Resources einholen.

Auch im Bereich der Nebenbeschäftigungen sind das Personalreglement und die Weisung betreffend die Handhabung von Interessenkonflikten insbesondere bei Näheverhältnissen zu beachten.

### **2.14 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)

### **2.15 GESCHENKE**

Stellen Sie sicher, dass Ihnen die Weisungen über die Annahme von Geschenken, Einladungen und sonstigen Zuwendungen seitens Lieferanten oder Dritten bekannt sind. Sie sind verpflichtet, diese Vorgaben strikt einzuhalten.

Nehmen Sie keine Geschenke oder andere Vorteile (zum Beispiel Naturalien, Rabatte, Einladungen zu Reisen oder Essen) an, die Ihr 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 Ihre 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 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 sollen oder nicht.

Handlungen, die unter den Geltungsbereich des Geldwäschereigesetzes fallen, sind ebenfalls vollumfänglich untersagt. Als Geldwäsche wird das Verfahren bezeichnet, welches illegal erwirtschaftete Gelder sowie illegal erworbene Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf einspeist. Hierzu gehört beispielsweise die Einzahlung solcher Gelder sowie Vermögenswerte auf ein schweizerisches Konto.

## **2.17 INSIDERGESCHÄFTE**

Mitarbeitenden und Partnern der Hirslanden-Gruppe ist es verboten, Insiderinformationen auszunützen oder weiterzugeben, um sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen (zum Beispiel beim Handel oder bei Empfehlungen in Bezug auf den Handel mit Mediclinic-Aktien). 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 Wertschriftentransaktionen zu ihrem oder dem Vorteil eines Dritten auszunützen.

## **2.18 KARTELLRECHT UND LAUTERER WETTBEWERB**

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 die Hirslanden-Gruppe gilt der Leitfaden zum Wettbewerbsrecht in der Schweiz (u. a. im Signavio einsehbar).

Es liegt in der persönlichen Verantwortung jeder vorgesetzten Person, diese Richtlinien zu kennen, zu verstehen und zu befolgen. Bestehen Zweifel an der Richtigkeit einer Handlungsweise, haben die Vorgesetzten umgehend mit der zuständigen Rechtsabteilung Rücksprache zu halten.

Beispiele hierfür sind:

- Preisabsprachen, die den freien Wettbewerb beschränken. So beispielsweise die Erhöhung der Preise auf dasselbe Niveau in Absprache mit einem direkten Konkurrenten und/oder Zulieferer.
- Verbot des unlauteren Wettbewerbs (UWG), namentlich täuschendes oder treuwidriges Verhalten oder Geschäftsgebaren, beispielsweise die Verwendung von allgemeinen Geschäftsbedingungen, die ein starkes Missverhältnis zwischen den Rechten und Pflichten der Parteien schaffen, oder das Schalten von irreführender Werbung.

# VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN ANSPRUCHSGRUPPEN

Wir führen die Hirslanden-Gruppe verantwortungsvoll und respektieren und berücksichtigen die Bedürfnisse all unserer Anspruchsgruppen, zu denen unsere Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten, Ärzteschaft, Aktionärinnen und Aktionäre, Partner und Lieferanten, die öffentliche Hand, Patientenorganisationen, Medien und die Gesellschaft gehören. 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 entlohnen 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 (s. 2.5).
- Wir dulden keine Form von Güstlingswirtschaft.
- Wir tolerieren, erlauben und dulden keine Form der Belästigung (s. 2.6).
- Wir kommunizieren regelmässig und offen mit unseren Mitarbeitenden.

- Wir investieren in die kontinuierliche Weiterbildung und Entwicklung unserer Mitarbeitenden.

## 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 (insb. 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 Aktionärinnen 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 nehmen keine unangemessenen Geschenke oder Einladungen von Partnerinnen, 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, bevor wir Investitions- oder Beschaffungsvereinbarungen unterzeichnen.

### 3.6 ÖFFENTLICHE HAND

- Wir beteiligen uns an Gesetzen und Richtlinien, die die Hirslanden-Gruppe und die Branche betreffen, und arbeiten mit der Regierung und den relevanten Behörden zusammen.
- 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 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 KRANKENVERSICHERUNGEN**

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

### **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 (s. 2.2).
- 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
- Kündigung
- Schadenersatz
- Strafanzeige

## 4.2 MELDUNG VON VERSTÖSSEN

Die Mitarbeitenden 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 Kontaktperson für Ethik-Fragen:  
Claudia Dusold, Head of Legal & Company Secretariat  
T +41 44 388 85 38,  
claudia.dusold@hirslanden.ch
- der unabhängigen und anonymen Ethik-Hotline 0800 00 53 16
- ethik@hirslanden.ch

Die meldenden Mitarbeitenden 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 Ihre wichtigste Rolle darin, durch Ihr persönliches Verhalten ethisches Handeln als Teil der Unternehmenskultur vorzuleben und 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, 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 Mitarbeitende mit einer Frage zum Kodex an Sie wenden.
- Handeln Sie, 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 Anstellungsvertrag haben Sie bereits einige Reglemente erhalten und sich damit einverstanden erklärt. Weitere Reglemente sind im Signavio einsehbar (siehe Dokumentengruppe

«Reglemente/Personalpolitik»). Relevante Richtlinien bzw. Verfahrensregeln, die innerhalb Ihrer Klinik bzw. Ihres Bereichs gelten, sind ebenfalls zu beachten. Es gehört zu Ihren Pflichten, sich über mögliche Änderungen der für Sie relevanten Richtlinien und Reglemente zu informieren.



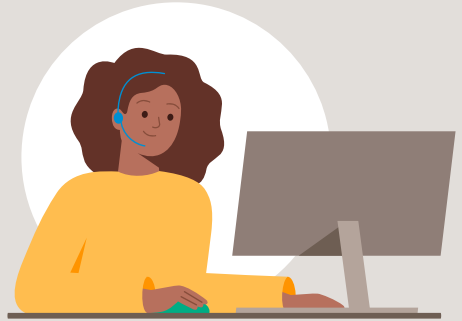


# ZU IHREN DIENSTEN



1

Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline unter 0800 00 53 16



2

Die Hotline wird von einem **unabhängigen Beratungsunternehmen** verwaltet.

## HABEN SIE DAS GEWUSST?

Die 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.



3

Die Ethik-Hotline steht Ihnen **24 Stunden am Tag**, 7 Tage die Woche zur Verfügung.



4

Informanten haben die Möglichkeit, **anonym** zu bleiben.



6

Sie erhalten eine fallspezifische **Referenznummer**.



5

Sie **teilen** Einzelheiten des Vorfalls oder Ihre ethischen Bedenken mit.

## 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 FÜHREND 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 - ANONYM UND UNABHÄNGIG 0800 00 53 16

KONTAKTPERSON FÜR ETHIK-FRAGEN:  
CLAUDIA DUSOLD  
T +41 44 388 85 38  
CLAUDIA.DUSOLD@HIRSLANDEN.CH  
ETHIK@HIRSLANDEN.CH

**HIRSLANDEN AG**  
CORPORATE OFFICE  
BOULEVARD LILIENTHAL 2  
8152 GLATTPARK  
T +41 44 388 85 85  
F +41 44 388 85 88

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

