



# CODE OF BUSINESS CONDUCT 2020

## EINFÜHRUNG

CANDULOR strebt danach, durch kontinuierliche Verbesserung der Leistungen den Wert für Kunden, Partner, Patienten, Mitarbeitende, Aktionäre und die Gesellschaft nachhaltig zu steigern. Wir wissen, dass wir dieses Ziel nur dann erreichen, wenn der Erfolg in einem ethischen, rechtschaffenen und einwandfreien Geschäftsgebaren gründet. Voraussetzung dazu sind integre und vorbildliche Führungskräfte und Mitarbeitende, die ihr Handeln konsequent an ethischen Grundwerten und den rechtlichen Rahmenbedingungen ausrichten.

Der CANDULOR Verhaltenskodex ist ein Leitfaden für die Verhaltensgrundsätze in den Beziehungen sowohl innerhalb von CANDULOR als auch nach aussen. Führungskräfte und Mitarbeitende sind gleichermaßen verpflichtet, sich nach den hier beschriebenen Grundsätzen zu verhalten.

Ergänzend zu den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen gilt dieser Verhaltenskodex als verbindlicher Handlungsrahmen für alle Mitarbeitenden. Details dazu sind in weiteren Richtlinien und Vorgaben geregelt, die den länderspezifischen Besonderheiten Rechnung tragen.

Unsere Unternehmenswerte sowie die Art und Weise, wie wir unsere Unternehmensziele erreichen sind genauso wichtig wie die Zielerreichung selbst.

Claudia Schenkel-Thiel  
Managing Director



## 1. UNSER VERHÄLTNIS UNTEREINANDER

Wir schaffen ein positives Arbeitsumfeld, indem wir respektvoll, anständig und professionell miteinander umgehen. Menschen werden bei CANDULOR aufgrund ihrer Fähigkeiten und Leistungen eingestellt und gefördert.

Wir tolerieren hierbei keinerlei Mobbing, keine Belästigung oder Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung sowie Religion bzw. erlaubter Weltanschauung.

## 2. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

Wir legen grossen Wert auf die Pflege unserer Geschäftsbeziehungen. Allerdings können diese Beziehungen niemals wichtiger sein als unsere Ethikgrundsätze, die uns zu Ehrlichkeit, Integrität und Einhaltung gesetzlicher Vorschriften verpflichten.

Wir wählen unsere Geschäftspartner ausschliesslich aufgrund sachlicher und geschäftsrelevanter Kriterien aus. Wir achten darauf, dass unsere Geschäftspartner unsere Verhaltensregeln hinsichtlich Geschäftsgebaren und Ethik teilen.

Wir gewähren bzw. nehmen keine Geschäftsaufmerksamkeiten an, welche geschäftliche Entscheidungen beeinflussen könnten. Wir tolerieren keine Bestechung und haben hierzu klare Regeln gegen Korruption aufgestellt. Auch Spenden und sonstige Zuwendungen müssen transparent sein. Sie dürfen keinesfalls vom Kauf unserer Produkte abhängig gemacht oder zur Erreichung eines direkten geschäftlichen Vorteils eingesetzt werden.



### 3. VERHALTEN GEGENÜBER AMTSTRÄGERN

#### POLITISCH EXPONIERTE PERSONEN/PARTEIEN

Es ist zu beachten, dass das Gesetz im Umgang mit Amtsträgern wesentlich geringere Anforderungen an eine mögliche Strafbarkeit stellt und hierbei regelmässig ein höherer Massstab bei Zuwendungen an solche Personen anzulegen ist. Amtsträgern, politisch exponierten Personen oder politischen Parteien leisten wir daher keine Zahlungen oder geldwerte Vorteile. Zahlungen an Beamte oder Behördenvertreter zur Beschleunigung behördlicher Vorgänge sind zu unterlassen.

### 4. VERHALTEN GEGENÜBER MITBEWERBERN

Im Wettbewerb mit unseren Mitbewerbern verhalten wir uns fair. Wir beteiligen uns nicht an ungesetzlichem Wettbewerbsverhalten wie z.B. unerlaubten Absprachen über Preise und Produktbeschaffenheit oder auch der Missbrauch einer dominierenden Marktstellung.

### 5. ALLGEMEINES GESCHÄFTSVERHALTEN

#### 5.1. Einhaltung rechtlicher Vorschriften

Wir verpflichten uns, die Gesetze, Vorschriften und Richtlinien einzuhalten. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie die rechtlichen Anforderungen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit kennen und befolgen.

#### 5.2. Qualität

Um im Markt bestehen zu können, benötigen wir qualitativ hochwertige Produkte, die die Erwartungen unserer Kunden erfüllen. Unsere Mitarbeitenden leisten dazu ihren Beitrag, indem sie die Verantwortung für die Qualität ihrer Arbeit übernehmen und diese stetig weiterentwickeln. Die Führungskräfte stehen in der Pflicht, Qualität einzufordern und durchzusetzen.



### 5.3. Finanzielle Integrität

Durch sorgfältige, vollständige und pünktliche Dokumentation der Geschäftsvorgänge stellen wir sicher, dass die Buchführung in Einklang mit den Rechnungslegungsnormen erfolgt und die Ergebnisse der Geschäftstätigkeit wahrheitsgemäss beschreibt. CANDULOR unterstützt den Kampf gegen Geldwäscherei, Korruption und Fiskaldelikte. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit von finanziellen Transaktionen, insbesondere Bargeldtransfer, ist die zuständige Finanzabteilung einzuschalten.

### 5.4. Schutz von Geschäftsgeheimnissen und geistigem Eigentum

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse müssen vertraulich behandelt und geschützt werden. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung CANDULOR, Vertragspartner und Kunden ein Interesse haben.

### 5.5. Schutz von personenbezogenen Daten

Der Schutz von Privatsphäre bei der Verarbeitung persönlicher Daten ist für uns ein wichtiges Anliegen, das wir bei unseren Geschäftsprozessen berücksichtigen.

### 5.6. Umgang mit Firmenvermögen

Wir schützen das Firmenvermögen, indem wir sorgfältig mit Firmeneigentum, geistigen Eigentumsrechten und Informationen umgehen, um Verlust, Diebstahl oder Beschädigungen zu vermeiden. Die Anlagen und Informationssysteme von CANDULOR sind für den geschäftlichen Einsatz bestimmt. Eine massvolle private Nutzung ist nur zulässig, wenn sie nicht gegen die Firmeninteressen verstösst.

### 5.7. Kommunikation und Medien

Wir informieren sachlich und zeitnah. Die Kommunikation an die Öffentlichkeit, insbesondere an Medienvertreter, erfolgt ausschliesslich durch bzw. in Absprache mit der für die Unternehmenskommunikation zuständigen Stelle durch das lokale Ländermanagement, durch Mitglieder des Corporate Management bzw. durch von diesen beauftragte Mitarbeitende.



## 5.8. Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Wir schützen unsere Gesundheit und Sicherheit, indem wir die Richtlinien zur Verhütung von Unfällen einhalten und uns an jedem Arbeitsplatz für einen verantwortungsvollen Umweltschutz engagieren.

## 6. Interessenkonflikte

Es wird von den Mitarbeitenden erwartet, im besten Interesse von CANDULOR zu handeln. Zeichnen sich potenzielle, tatsächliche oder auch als solche wahrnehmbare Interessenskonflikte ab, dann ist Transparenz seitens der Mitarbeitenden gefordert.

Interessenkonflikte können beispielsweise durch:

- persönliche Beziehungen innerhalb der CANDULOR,
- externe Mandate in der Politik oder anderen Unternehmen,
- Nebenbeschäftigungen in anderen Unternehmen,
- private Investments oder andere finanzielle Interessen (z.B. Beteiligungen an Geschäftspartnern oder Konkurrenzunternehmen und ähnliches)
- Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder andere Vorteile durch Geschäftspartner u.v.m.

entstehen.



Sollten derartige Situationen entstehen wird erwartet, dass der Mitarbeitende:

- 1) die Situation richtig beurteilt und
- 2) idealerweise Interessenskonflikte bereits bei deren Erkenntnis vermeidet,
- 3) bei Unvermeidbarkeit die Situation seinem Vorgesetzten meldet (im Sinne der Transparenz),
- 4) der Vorgesetzte die Situation objektiv und gemeinsam mit der Personalabteilung und ggf. dem lokalen Compliance-Beauftragten beurteilt,
- 5) und der Vorgesetzte eine entsprechende Entscheidung im Sinne der CANDULOR unter bestmöglicher Wahrung der Interessen aller Beteiligten trifft und diese ordnungsgemäss dokumentiert wird.

## 7. MELDEVERPFLICHTUNG BEI VERDACHT AUF FEHLVERHALTEN

Jede Form von Fehlverhalten kann CANDULOR, deren Mitarbeitenden, den Geschäftspartnern und in weiterer Konsequenz auch den Patienten schaden. Ein Fall von Fehlverhalten kann schwere und unvorhersehbare Konsequenzen für das gesamte Unternehmen haben.

Mitarbeitende haben daher die Verpflichtungen, bei Verdacht auf Fehlverhalten eine Meldung abzugeben. Hierzu wurde von der Ivoclar Vivadent der Meldekanal "Tell Me" installiert, unter dem diese Meldung weltweit und jederzeit abgegeben werden kann.

Die Meldungsabgabe ist jederzeit sowohl für Mitarbeitende wie auch für Externe über den globalen Webaufritt der Ivoclar Vivadent bzw. direkt unter der Adresse <https://www.bkms-system.ch/ivoclarvivadent> möglich.

Auch die Nichtabgabe von wichtigen Meldungen kann im Anlassfall als individuelles Fehlverhalten seitens des jeweiligen Mitarbeitenden, der in Kenntnis eines gravierenden Vorfalles ist, gewertet werden.



Jeder Mitarbeitende, der nach bestem Wissen und Gewissen eine Meldung über den Verdacht von Fehlverhalten abgibt, wird von der CANDULOR vor etwaigen Vergeltungsmassnahmen bzw. Repressalien geschützt werden. Die CANDULOR toleriert keine Sanktionen gegen Mitarbeitende, die tatsächliche oder vermutete Verstösse melden.

## 8. COMPLIANCE PROGRAMM

### 8.1. Umsetzung

CANDULOR ist eine Tochtergesellschaft von Ivoclar Vivadent und obliegt dem Compliance Programm des Mutterkonzerns. Das Compliance Programm der Ivoclar Vivadent steht unter der Leitung des Corporate Compliance Officer, der für die unternehmensweite Entwicklung, Implementierung und Steuerung des Programms verantwortlich ist. Dem Corporate Compliance Officer steht das Compliance Board der Ivoclar Vivadent beratend zur Seite.

Lokale Compliance-Beauftragte sind in den Tochtergesellschaften der jeweiligen Länder für die Implementierung des Programms gemäss den Vorgaben des Corporate Compliance Officers verantwortlich.

Jeder Mitarbeitende erhält ein Exemplar dieses Verhaltenskodex. In regelmässigen Abständen werden Schulungen zum Thema Integrity & Compliance durchgeführt. Zudem wird die Einhaltung des Kodex in das jährliche Mitarbeitergespräch integriert.

Alle Mitarbeitenden engagieren sich für die Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Illegale bzw. unethische Handlungen können nicht dadurch gerechtfertigt werden, dass sie auf Anordnung Dritter, einschliesslich Vorgesetzter, erfolgen.

Besondere Verantwortung für die Umsetzung tragen das Corporate Management und die Führungskräfte von CANDULOR. Sie leben die im Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte und Handlungsgrundsätze vor und fordern entsprechendes Verhalten von ihren unterstellten Mitarbeitenden konsequent ein.



## 8.2. Verstösse und Sanktionierung

Gegen Mitarbeitende, die den Verhaltenskodex verletzen oder Verstösse dulden, können neben Disziplinar massnahmen auch weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen erfolgen – bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

## 8.3. Beratung und Meldung von Verstössen

Wenn Sie Fragen zum Code of Conduct, zu einzelnen Compliance-Richtlinien oder einem anderen Compliance-Thema haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, an Ihren zuständigen Compliance Agent, den Corporate Compliance Officer bzw. nutzen Sie den unter Punkt 7. beschriebenen Meldekanal.

Diesen Personen bzw. den Mitarbeitenden aus der Personalabteilung können Sie auch einen mutmasslichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder sonstiger Regeln melden.