



VERHALTENSKODEX



Inhaltsverzeichnis

Mitteilung des Präsidenten	3
Mitteilung der Geschäftsführung	5
1. Geltungsbereich	8
2. Vision und Werte	8
3. Verhalten am Arbeitsplatz	10
4. Interessenkonflikte	14
5. Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen und Richtlinien	18
6. Bekämpfung von Korruption und Bestechung	20
7. Schutz von Informationen	22
8. BioCon's Richtlinie zur Offenlegung von Material	26
9. P Persönliche Daten und Datenschutz	26
10. Vermögenswerte (physisch/IT/geistiges Eigentum)	28
11. Insiderhandel	32
12. Umwelt, Qualität und Sicherheit	32
13. Nationale Interessen und Compliance auf lokaler Ebene	36
14. Sonstige Geschäftsmethoden	36
15. Äußerung von Bedenken	44
16. Schlüsselerwartung dieses Kodex	46

Mitteilung des Präsidenten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Unternehmenskultur von Biocon ist auf den Säulen Zweck, Ethik und Fairness aufgebaut. Um ein Umfeld des Vertrauens, der Transparenz und der Verantwortlichkeit zu schaffen, haben wir höchste Governance-Standards umgesetzt. Durch die Anwendung globaler Best Practices in den Bereichen Unternehmensführung und Unternehmensverantwortung haben wir die Erhaltung und Steigerung des Unternehmenswerts konsequent sichergestellt.

Zur Stärkung unseres Engagements für eine integre Geschäftstätigkeit haben wir einen Verhaltens- und Ethikkodex („Kodex“) eingeführt, der uns bei ethischen Entscheidungen im Geschäftsalltag unterstützen soll. Er ist ein praktischer Leitfaden für ethisches Verhalten für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Mitglieder des Vorstands. Der Biocon-Verhaltenskodex ist eines der Mittel, mit denen wir unsere Unternehmenswerte in die Praxis umsetzen. Er ist auf unserer Website öffentlich zugänglich.

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern und Vorstandsmitgliedern, dass sie sich an den Kodex halten, der entwickelt wurde, um uns bei ethischen Entscheidungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit zu unterstützen.

Auch wenn der Kodex nicht alle möglichen ethischen Fragen abdeckt, bietet er doch eine Orientierungshilfe zu einer Vielzahl von Themen. Die Geschäftsethik ist der moralische Spiegel der Ethik im Privatleben. Der Kodex behandelt Parameter und Verhaltenserwartungen am Arbeitsplatz, die uns helfen können, die besten Entscheidungen zu treffen, um eine Kultur von Respekt, Fairness und Gerechtigkeit zu fördern.

„Unsere Unternehmenskultur basiert auf den Säulen Zweck, Ethik und Fairness“.

Die Bedeutung dieses Dokuments kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Biocon befolgt alle Gesetze auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene und ist weltweit anerkannten, strengen Governance-Richtlinien verpflichtet. Die Nichteinhaltung dieser Gesetze und Richtlinien kann schwerwiegende Folgen haben, die von Geld- und Gefängnisstrafen bis hin zu Reputationsverlust und Auswirkungen auf die Produktivität reichen. Verstöße gegen unseren Kodex können disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben.

Die Einhaltung der Richtlinien des Kodex in Wort und Geist ist ein Garant für unseren anhaltenden Erfolg und die Stärkung des Ansehens und des Respekts, den wir uns im Laufe der Jahre durch Ehrlichkeit und Transparenz erworben haben. Wir danken Ihnen im Voraus, dass Sie uns dabei unterstützen, unsere Position als Branchenführer mit hohen ethischen Praktiken und Governance-Standards zu behaupten.

Kiran Mazumdar-Shaw

Vorstandsvorsitzende - Biocon & Biocon Biologics



Mitteilung der Geschäftsführung

Unser Erfolg beruht auf der Verantwortung jedes Einzelnen, unsere Ziele effizient und effektiv zu erreichen. Dabei orientieren wir uns an der Aufgabe, der Vision und den Werten von Biocon. Dazu ist es unerlässlich, dass wir uns auf die makellose Erfüllung unserer Aufgaben konzentrieren und gleichzeitig unser Engagement für Ethik und Werte konsequent aufrechterhalten.

Der Verhaltenskodex ist mehr als eine Liste von Geboten und Verboten. Er ist der Verhaltensstandard, der in unserer DNA verankert ist. Er stellt sicher, dass wir die richtigen Dinge auf die richtige Art und Weise tun, ohne Kompromisse einzugehen. Denn nur so können wir erfolgreich sein. Ich fordere jeden Mitarbeiter von Bioconite auf, den Verhaltenskodex nicht nur zu lesen, sondern ihn vollständig zu verinnerlichen und ihn in Wort und Geist zu befolgen.

Siddharth Mittal

Vorstandsvorsitzender und Geschäftsführer, Biocon Limited





„Unser Ruf als Unternehmen ist geprägt von Vertrauen, Integrität und der Fähigkeit, einen bezahlbaren Zugang zu hochwertigen Biopharmazeutika zu ermöglichen. Die Art und Weise, wie wir das Vertrauen unserer Interessenvertreter, darunter Patienten, Partner und unsere Mitarbeiter, aufbauen und stärken, ist der Schlüssel zu unserem Erfolg.“

Wir werden unseren Erfolg auch in Zukunft sichern, wenn wir uns an strenge Governance-Standards halten, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten und unseren ethischen Verpflichtungen nachkommen, gleichzeitig aber auch qualitativ hochwertige und innovative Arbeit leisten.

Shreehas P Tambe

**Vorstandsvorsitzender und Geschäftsführer,
Biocon Biologics Limited**





1

Geltungsbereich

Überblick

Der Verhaltens- und Ethikkodex von Biocon („Kodex“) gilt für alle Mitarbeiter der Biocon Limited und ihrer Tochtergesellschaften mit Ausnahme von Syngene International Limited („Biocon“ oder das „Unternehmen“), einschließlich Teilzeit-/Zeit-/Vertragsmitarbeiter, Praktikanten, Berater, ehrenamtlich Tätige und Mitglieder des Board of Directors, auch als „betroffene Personen“ bezeichnet.

Dieser Kodex dient nur als Referenz. Detaillierte Anweisungen sind den jeweiligen Richtlinien, Geschäftsordnungen und Anweisungen des Unternehmens zu entnehmen.

Verstöße gegen den Kodex und andere Richtlinien führen zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung.

Dieser Code of Conduct für Geschäftspartner und Lieferanten gilt für alle Dritten, die mit Biocon in Geschäftsbeziehung stehen, einschließlich Herstellern, Vertriebspartnern, Verkäufern und Dienstleistern.

2

Vision und Werte

Strategische Ausrichtung

2.1 Vision: Unsere Vision ist die Verbesserung der globalen Gesundheitsversorgung durch innovative und bezahlbare Produkte für Patienten, Partner und Gesundheitssysteme auf der ganzen Welt.

2.2 Werte: Jede unter diesen Kodex fallende Person ist dafür verantwortlich, ihre Ziele effizient und effektiv zu erreichen und dabei die allgemeinen Unternehmensziele und Werte einzuhalten. Das Unternehmen unterstützt und praktiziert die hier aufgeführten fünf Werte und verfolgt eine Null-Toleranz-Politik bei Verstößen.

- Integrität und ethisches Verhalten
- Leistungsorientierte Unternehmenskultur
- Wertsteigerung durch Innovation und Differenzierung
- Qualität durch Compliance und bewährte Verfahren
- Kooperation, Teamwork und gegenseitiger Respekt





Wir fördern Vielfalt und
gegenseitiges
Vertrauen am
Arbeitsplatz und bieten
Chancengleichheit
für alle.

Gewährleistung einer optimalen Arbeitsumgebung

3.1 Chancengleichheit und Vielfalt:

Wir schätzen Vielfalt und Integration. Wir verpflichten uns, Vielfalt und gegenseitiges Vertrauen am Arbeitsplatz zu fördern und allen Personen, für die dieser Kodex gilt, Chancengleichheit zu bieten, und zwar unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Nationalität, Behinderung oder anderen Faktoren, die möglicherweise durch lokale Arbeitsgesetze abgedeckt sind.

Die von diesem Kodex erfassten Mitarbeiter haben das Recht, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von jeder Form der Diskriminierung, Belästigung, Nötigung oder Beeinträchtigung sein muss.

Das Unternehmen verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber sexueller Belästigung. Das Unternehmen duldet keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Menschenhandel, Kinderarbeit oder unfreiwilliger Arbeit. Weitere Einzelheiten finden Sie in den Beschäftigungsrichtlinien und im Programm zur Verhinderung sexueller Belästigung (POSH).

Diskriminierung / Belästigung verstehen

Beispiele für Verhaltensweisen, die diskriminierend oder belästigend sein können.

- Klatsch über rechtliche, finanzielle oder persönliche Probleme eines Kollegen.
- Weitergabe vertraulicher Informationen über ein Familienmitglied eines Kollegen/ einer Kollegin.
- Absichtliches Ausschließen einer Kollegin/eines Kollegen von Bürofeiern oder Besprechungen in der Absicht, sie/ihn zu diskriminieren.
- Entschuldigung für beleidigende Witze mit den Worten „Oh, du weißt doch, dass ich das nicht so gemeint habe“.
- Kollegen erzählen, „was dem letzten passiert ist, der sich beschwert hat“.
- Sich über „einige Leute“ beschweren, die sich für religiöse Feiertage frei nehmen.
- Verhinderung der Teilnahme eines Mitarbeiters an Schulungen oder Prüfungen, die für eine Beförderung erforderlich sind.
- Schreiben von ungerechtfertigten negativen Leistungsbeurteilungen.
- Versenden von E-Mails an Kollegen, die rassistische Beleidigungen oder abfällige Bemerkungen enthalten.

Beispiele aus der Praxis

Q

Ein Kollege machte eine abfällige Bemerkung über einen anderen Kollegen mit einer bestimmten ethnischen Herkunft und sagte: „Diese Leute leben im Mittelalter. Sie müssen im 21. Jahrhundert ankommen. Ist das akzeptabel?“

A

Nein. Bemerkungen Ihres Kollegen schaffen ein feindseliges Arbeitsumfeld und sind nicht akzeptabel. Sie sollten mit Ihrem Kollegen sprechen oder die Bemerkung Ihrem Vorgesetzten melden.

3.2 Ethisches Verhalten

Von Personen, die unter diesen Kodex fallen, wird erwartet, dass sie sich ethisch angemessen verhalten und sicherstellen, dass der Ruf von Biocon nicht in Mitleidenschaft gezogen wird. Ethisches Verhalten ist die Erfüllung von Pflichten oder Verantwortlichkeiten mit hohen moralischen Standards, Professionalität, Ehrlichkeit, Integrität, Transparenz und Fairness.

Q

Einer der älteren Männer in unserer Abteilung nennt die Frauen in unserem Büro, auch mich, immer „Schatz“ und „Baby“, was ich als erniedrigend empfinde. Was soll ich tun?

A

Bitten Sie die Person höflich, die Äußerung, die Ihnen unangenehm ist, sofort zu unterlassen. Wenn sie damit fortfährt, melden Sie die Situation der Personalabteilung oder dem Compliance Officer.

Q

Einer unserer Lieferanten hat zu einem Kollegen mit Migrationshintergrund gesagt: „Geh zurück in dein Land“. Soll ich das melden?

A

Ja. Sagen Sie es dieser Person. Sagen Sie ihm, dass seine Äußerung unangemessen ist und gegen diesen Kodex und die geltenden Richtlinien verstößt. Melden Sie die Äußerung dann der Personalabteilung oder dem Compliance Officer.

Fragen Sie sich, wenn Sie eine ethische Entscheidung treffen müssen

- Was empfinden Sie in dieser Situation oder bei diesem Verhalten als falsch? Steht sie im Widerspruch zu den Grundwerten unseres Unternehmens?
- Verstößt diese Situation gegen unsere Unternehmensrichtlinien oder gegen das Gesetz?
- Wie könnte sich meine Entscheidung auf unsere Geschäftspartner auswirken? Werden ihre Interessen oder ihr Wohlbefinden beeinträchtigt? Würden andere meine Entscheidung als unethisch empfinden?
- Welche Auswirkungen hätte meine Entscheidung auf meinen Ruf und den Ruf des Unternehmens? Wenn über meine Entscheidung in den Medien oder anderen öffentlichen Foren berichtet würde, wie würde ich mich dann fühlen? Kann ich meine Entscheidung rational begründen?

Was sollen wir tun?

- Mit Integrität, Ehrlichkeit und Transparenz handeln.
- Erfüllen Sie Ihre Aufgaben auf ehrliche Art und Weise, um das ultimative Ziel zu erreichen - den Patienten zu helfen und einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.
- Um die Ressourcen des Unternehmens besser zu nutzen, streben wir nach Verbesserung, Innovation und Wertschöpfung.
- Halten Sie sich an die besten Praktiken, um die beste Qualität zu liefern.
- Respektieren Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen und arbeiten Sie als Team zusammen.
- Weitere Informationen finden Sie in der Biocon Group Integrity Policy.

Q

Können wir uns diese Art der Verpflichtung zu ethischen Grundsätzen in dieser schwierigen Wirtschaftslage leisten? Es hat den Anschein, dass alle Menschen Zeit für Dinge aufwenden, die sie auch anders verwenden könnten.

A

Ethik ist ein entscheidender Faktor für unseren Erfolg. Es ist Ehrlichkeit, die uns geholfen hat, das Vertrauen unserer Partner zu gewinnen und zu wachsen. Ehrlichkeit ist die Grundlage für erfolgreiche Beziehungen zu Kunden, Wettbewerbern und Kollegen. Die Vermeidung rechtlicher und behördlicher Hürden ist für uns wichtig, aber langfristig ist es noch wichtiger, den Ruf eines ehrlichen Unternehmens zu wahren.

3.3 Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen

Vergeltungsmaßnahmen sind tatsächliche oder androhte Handlungen, die als Bestrafung oder zur Verhinderung der Ausübung gesetzlicher Rechte, der Meldung von Fehlverhalten oder rechtswidrigem Verhalten oder der Beteiligung an Ermittlungen, Disziplinarmaßnahmen oder Gerichtsverfahren dienen.

Das Unternehmen verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von Vergeltung, um die von diesem Kodex erfassten Personen zu ermutigen, ethische Bedenken zu melden und zu diskutieren, ohne negative persönliche Konsequenzen befürchten zu müssen. Wer in gutem Glauben eine Meldung macht, muss keine Repressalien durch unser Unternehmen befürchten.

Oder anders ausgedrückt: Wenn Sie zum Wohle des Unternehmens Bedenken äußern, die auf nachprüfbaren Beweisen beruhen und ohne böswillige Absicht erfolgen, wird Ihre Meldung ernst genommen und untersucht. Unser Unternehmen wird Ihre Entscheidung, uns zu kontaktieren, respektieren. Disziplinarmaßnahmen werden gegen jede Person ergriffen, die Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person als Reaktion auf eine berechtigte Meldung eines tatsächlichen oder mutmaßlichen Verstoßes ergriffen oder gebilligt hat.

Weitere Einzelheiten finden Sie in der Integritätsrichtlinie der Biocon Gruppe und in der Geschäftsordnung des Unternehmens.

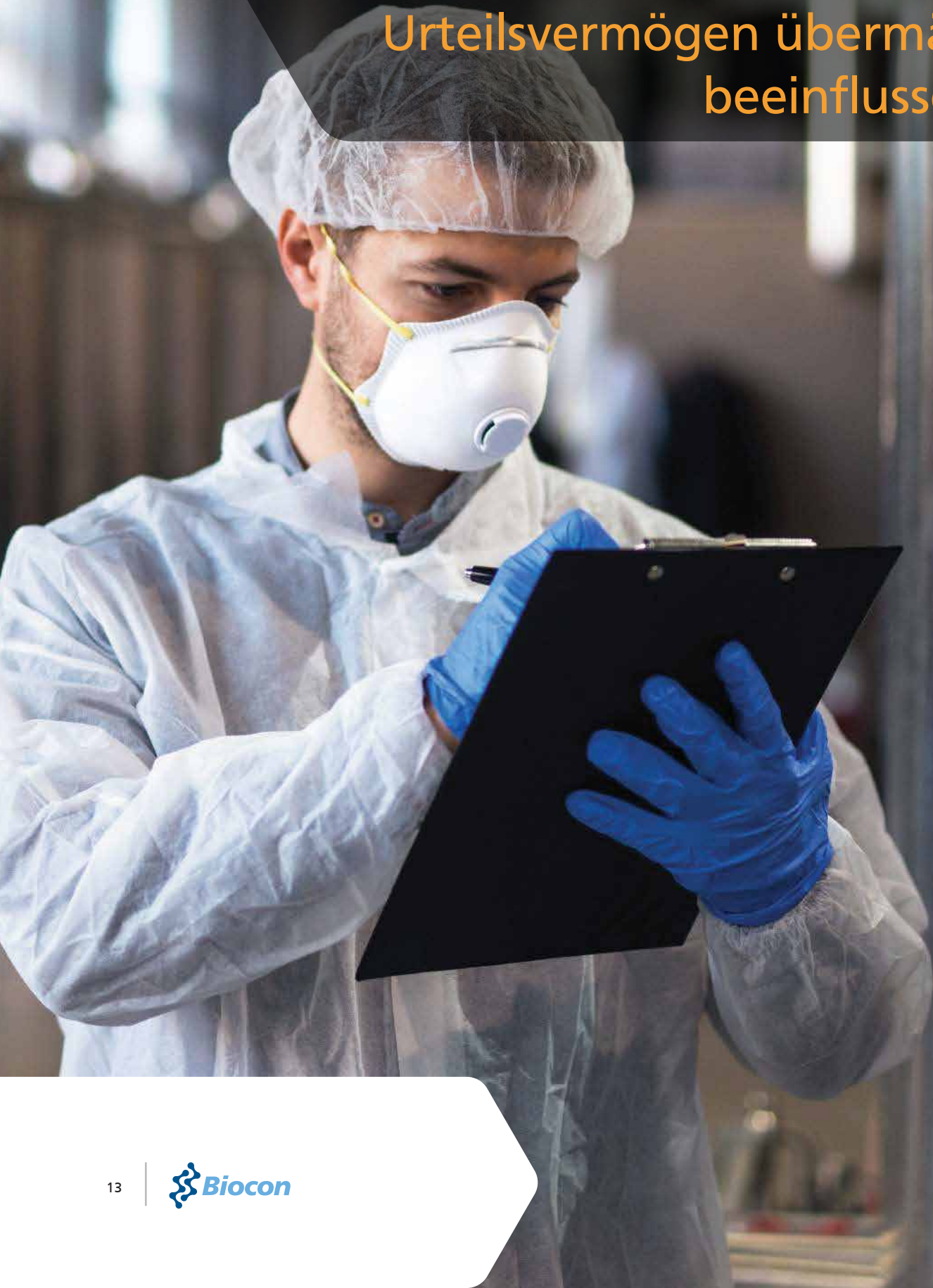
Vergeltungsmaßnahmen verstehen

Vergeltungsmaßnahmen können offen oder subtil sein und Folgendes umfassen:

- Ausschluss von Tätigkeiten.
- Schikanierung, Aufnahme in eine schwarze Liste oder sonstige Sabotage.
- Abstempeln als „Nörgler“ oder „nicht teamfähig“ sein.
- Unerwünschten Dienstplanänderungen unterworfen sein.
- Versetzt werden.
- Anfeindungen ausgesetzt sein.
- Beförderungen und Vergünstigungen werden verweigert.
- Degradierung oder Entlassung aus dem Dienst.
- Bedrohungen oder Benachteiligung von Familienmitgliedern.



„Wir bei Biocon lassen es nicht zu, dass persönliche Interessen unser berufliches Urteilsvermögen übermäßig beeinflussen.“



Sicherstellen, dass private Interessen nicht mit dienstlichen Pflichten kollidieren

4.1. Interessenkonflikte können die Fähigkeit einer Person beeinträchtigen, ihre beruflichen Aufgaben unabhängig und objektiv zu erfüllen. Wir müssen Situationen vermeiden, in denen unsere persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen des Unternehmens kollidieren oder zu kollidieren scheinen und die Fairness und Integrität, mit der wir bei der Arbeit urteilen, entscheiden oder handeln, in Mitleidenschaft gezogen werden könnten.

4.2. Nebentätigkeiten

In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften ist es Personen, die unter diesen Kodex fallen, nicht gestattet, während ihrer Tätigkeit für das Unternehmen eine Anstellung oder eine Position mit Führungsverantwortung (z. B. als Berater oder Direktor) bei einem anderen Unternehmen anzunehmen oder freiberufliche Dienstleistungen für Dritte zu erbringen, unabhängig davon, ob diese entgeltlich oder unentgeltlich sind, es sei denn, es liegt eine gültige schriftliche Genehmigung vor.

4.3. Verwandte von beteiligten Personen

Kandidaten, die in einem verwandtschaftlichen Verhältnis zu Personen stehen die unter diesen Kodex fallen, und denen ein Beschäftigungsverhältnis/Praktikum angeboten wird, oder Personen, die während ihres Beschäftigungsverhältnisses mit einer unter diesen Kodex fallenden Person verwandt sind, müssen dies gemäß Abschnitt 4.4 offenlegen.

4.4. Offenlegung von Interessenskonflikten

Personen, auf die dieser Kodex Anwendung findet, müssen „Interessenkonflikte“ mit dem Unternehmen vermeiden. Wenn ein potenzieller Interessenkonflikt auftritt, sollten sie alle Fakten und Umstände dem Vorstand oder einem zu diesem Zweck vom Vorstand bestellten Ausschuss oder Beauftragten vollständig offenlegen und eine vorherige schriftliche Genehmigung einholen. Wenn ein Mitarbeiter in Vollzeit als Vorstandsmitglied, Geschäftsführer oder leitender Angestellter tätig ist, muss die Genehmigung vom Vorstand des Unternehmens eingeholt werden. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass keine Interessenkonflikte entstehen.

Was ist ein Interessenkonflikt?

Beispiele für Interessenkonflikte sind:

- Mitarbeiter, die an der Einstellung eines Unternehmens beteiligt sind, das ihren Ehepartner oder ein direktes Familienmitglied oder einen Verwandten beschäftigt.
- Ein Mitarbeiter, der eine Nebentätigkeit aufnimmt, die in direktem Wettbewerb mit dem Unternehmen steht.
- Ein Beratungs- oder Beschäftigungsverhältnis mit einem Lieferanten oder Kunden.
- Eine wesentliche Beteiligung an einem Lieferanten, Kunden, Entwicklungspartner oder Wettbewerber des Unternehmens.
- Ein Mitarbeiter, der Gelder oder Vermögenswerte des Unternehmens für persönliche Zwecke verwendet.
- Ein Mitarbeiter, der ein Geschenk von einem Lieferanten erhält und anschließend die Dienstleistungen des Lieferanten empfiehlt, ohne sie mit Produkten/Dienstleistungen anderer Lieferanten zu vergleichen.
- Die Entgegennahme unzulässiger persönlicher Vorteile durch einen Mitarbeiter oder seine Familie aufgrund seiner Position im Unternehmen.
- Jegliche Nebentätigkeit, die die Fähigkeit eines Mitarbeiters beeinträchtigt, der Erfüllung seiner Aufgaben im Unternehmen die erforderliche Zeit und Aufmerksamkeit zu widmen.
- Die Annahme von Geschenken von Personen/Unternehmen, mit denen das Unternehmen aktuelle oder potenzielle Geschäftsbeziehungen unterhält, die über das übliche Maß hinausgehen, oder die übermäßige Bewirtung dieser Personen/Unternehmen.
- Missbrauch oder unbefugte Weitergabe von geschützten oder vertraulichen Informationen.
- Veröffentlichung von Informationen über Schwächen des Unternehmens in sozialen Medien.
- Versäumnis, das Fehlverhalten eines Untergebenen oder Kollegen zu untersuchen, weil er ein Freund ist.
- Jede andere Aktivität, die dem Unternehmen, seinem Geschäft oder seinem Ruf schaden könnte.



Beispiele aus der Praxis

Q

Darf ich im Vorstand einer lokalen gemeinnützigen Organisation sein, die bedürftigen Menschen Zugang zu Gesundheitsressourcen ermöglicht?

A

Möglicherweise. Je nach den Umständen kann es zu Interessenkonflikten kommen, wenn man im Vorstand tätig ist oder eine andere Funktion in einer externen Organisation ausübt. Mögliche Konflikte können entstehen, wenn die Tätigkeit im Vorstand (a) mit den Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen kollidiert, (b) dem Ansehen des Unternehmens schadet, (c) die Nutzung von Ressourcen und/oder vertraulichen oder geschützten Informationen des Unternehmens beinhaltet oder (d) die Einwerbung von Mitteln vom Unternehmen beinhaltet. Der Kodex sieht daher eine entsprechende Offenlegung vor.

Q

Ich habe gerade eine Stelle bei Biocon angetreten, halte aber eine wesentliche Beteiligung an einem Wettbewerber. Bin ich zur Offenlegung verpflichtet?

A

Ja, Sie müssen diese Beteiligung gemäß dem Kodex offenlegen. Je nach den Umständen kann es erforderlich sein, dass Sie Ihre Beteiligung an dem Wettbewerber veräußern oder in ein Treuhandvermögen einbringen.

Q

Meine Kollegin und unser Vorgesetzter haben ein Liebesverhältnis. Ist das nicht unfair?

A

Es handelt sich um einen Interessenkonflikt, der gemeldet werden muss. Sie können sich von der Personalabteilung beraten lassen. Das Berichtssystem muss geändert werden, um wieder eine Atmosphäre der Fairness herzustellen.

Q

Unser Unternehmen plant eine Treueaktion. Ich möchte, dass unsere Marketingabteilung den Eventplaner, den ich für die Ruhestandsfeier meines Mannes engagiert habe, für diese Veranstaltung engagiert. Ist das in Ordnung?

A

Um den Eindruck eines Interessenkonflikts zu vermeiden, können Sie diesen Anbieter empfehlen, müssen sich aber bei der Entscheidung über die Beauftragung der Stimme enthalten.

Q

Eine Freundin kandidiert für ein politisches Amt. Kann ich ihr bei ihrem Wahlkampf helfen?

A

Ja, Ihre ehrenamtliche Unterstützung ist personenbezogen und freiwillig. Es ist Ihnen jedoch nicht gestattet, für die Kampagne Unternehmensressourcen zu nutzen, wie z. B. Zeit, Telefon, E-Mail, Materialien, den Namen des Unternehmens oder den Namen Ihres Unternehmens.



Was sollen wir tun?

- Es wird erwartet, dass die unter diesen Kodex fallenden Personen bei der Erfüllung ihrer Pflichten und Aufgaben unabhängig und verantwortungsbewusst vorgehen.
- Nicht alle Interessenkonflikte sind rechtswidrig. Rechtswidrig ist es jedoch, sie zu verheimlichen oder nicht offen zu legen.
- Weitere Informationen finden Sie in der Biocon Richtlinie zur Meldung von Missständen und Integrität.
- Jeder, für den dieser Kodex gilt, muss offenlegen, wenn ein Interessenkonflikt vorliegt.
- Sollte eine Person, die diesem Kodex unterliegt, unsicher sein, ob es sich um einen Interessenkonflikt handelt oder nicht, sollte sie die Umstände, über die sie sich im Unklaren befindet, offen legen, um die notwendige Beratung zu bekommen.
- Personen, die unter diesen Kodex fallen, wird nahe gelegt, Umstände offen zu legen, die als Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnten, auch wenn sie der Meinung sind, dass kein tatsächlicher Interessenkonflikt vorliegt.



5 Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen und Richtlinien Wir halten uns an Buchstaben und Geist der Gesetze.

Wir schätzen das Vertrauen, das wir uns im Laufe der Jahre weltweit erworben haben. Unsere Patienten, Leistungserbringer im Gesundheitswesen, Kunden und Lieferanten wissen, dass sie sich auf uns verlassen können, weil wir die für die pharmazeutische Industrie geltenden Gesetze, Vorschriften und Kodizes einhalten.

Daher wird von allen, die unter diesen Kodex fallen, erwartet, dass sie bei ihrer Arbeit die geltenden Gesetze, behördlichen Mitteilungen,

Vorschriften und Unternehmensrichtlinien (einschließlich dieses Kodex) einhalten. Zuwiderhandlungen können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Unkenntnis des Rechts ist keine Entschuldigung. Um sicherzustellen, dass die geschäftlichen Interessen und Möglichkeiten des Unternehmens geschützt werden, ist rechtzeitiger juristischer Rat unerlässlich.

Was sollen wir tun?

- Personen, die unter diesen Kodex fallen und wissen oder vermuten, dass ein Verstoß gegen ein geltendes Gesetz, eine Vorschrift oder eine Unternehmensrichtlinie (einschließlich dieses Kodex) vorliegt, sind verpflichtet, dies unverzüglich dem Integritätsausschuss zu melden.
- Die Personen, die unter diesen Kodex fallen, sind verpflichtet, die Einzelheiten des vermuteten Verstoßes nach bestem Wissen und Gewissen mitzuteilen.
- Wenn Sie außerhalb Indiens in eine Situation geraten, in der es den Anschein hat, dass Vorschriften, Regeln oder Gesetze im Widerspruch zu unserem Kodex oder den entsprechenden indischen Vorschriften stehen, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten und bitten Sie unsere Rechts- und Compliance-Abteilung um Rat.
- Weitere Informationen finden Sie in der Biocon Richtlinie zur Meldung von Missständen und Integrität.



„Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Biocon müssen mit den Werten und der Haltung des Unternehmens in Bezug auf die Erkennung, den Umgang und die Meldung von unethischen und illegalen Verhaltensweisen vertraut sein.“



Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Einhaltung höchster ethischer Standards

6.1 Bestechung, Korruption und Schmiergeldzahlungen

Das Unternehmen ist einem integren unternehmerischen Verhalten verpflichtet. Unser Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Bestechung und Korruption gilt für alle unsere Geschäftsaktivitäten, unabhängig von den lokalen Geschäftspraktiken, da

wir der festen Überzeugung sind, dass Korruption ein unfaires Wettbewerbsumfeld schafft. Unsere Unternehmen und Dritte sind einer Vielzahl von Antikorruptionsgesetzen unterworfen, wie dem Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), dem UK

Anti-Bribery Act und dem False Claims Act, insbesondere wenn es um die Lieferung von Waren oder Dienstleistungen an Regierungen geht.

„Bestechung“ ist das direkte oder indirekte Anbieten, Geben, Versprechen, Verlangen oder Annehmen von Wertgegenständen (finanziell oder nichtfinanziell) an einen Amtsträger oder eine andere Person über einen Dritten mit dem Ziel, diese Person bei der Ausübung ihrer Pflichten unzulässig zu beeinflussen oder ein Geschäft oder einen unzulässigen geschäftlichen Vorteil zu erlangen oder zu behalten.

Der Begriff „Korruption“ bezieht sich auf den Missbrauch von Machtpositionen zum persönlichen Vorteil. Bestechung und Betrug gelten als korrupte Praktiken.

Der Begriff „Schmiergeld“ bezieht sich auf eine Form der Korruption, bei der sich zwei Parteien darauf einigen, dass ein Teil des Umsatzes oder Profits an die Partei zurückfließt, die den Auftrag erhalten hat.

Keine Person, die diesem Kodex unterliegt, darf direkt oder über einen Geschäftspartner oder eine andere dritte Partei eine Zahlung, Bestechung oder Rückvergütung leisten oder einer anderen Person einen unzulässigen finanziellen Vorteil anbieten,

um ein Geschäft oder andere Dienstleistungen zu erhalten oder zu behalten. Wenn Personen, die unter diesen Kodex fallen, der Meinung sind, dass eine Bestechung, ein unzulässiger Vorteil oder eine Schmiergeldzahlung geleistet oder angenommen wurde, dürfen sie dies nicht verheimlichen oder Maßnahmen ergreifen, die die Weiterleitung der entsprechenden Informationen an den Compliance Officer bzw. das Risikomanagementteam des Unternehmens verzögern könnten.

6.2 Einhaltung der Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Biocon und seine Mitarbeiter haben dafür Sorge zu tragen, dass dem Unternehmen keine Erträge aus Straftaten zufließen, die den Tatbestand der Geldwäsche erfüllen. Personen, unter diesen Kodex fallen und an der Beauftragung von Lieferanten oder dem Abschluss von Verträgen mit Lieferanten oder Kunden beteiligt sind, dürfen nicht einfach davon ausgehen, dass eine entsprechende Überprüfung durch Dritte bereits erfolgt ist. Es kann ein Risiko für das Unternehmen und die unter diesen Kodex fallenden Personen darstellen, wenn Überprüfungen nicht durchgeführt oder nicht regelmäßig aktualisiert werden.

Wir müssen alle unsere Import- und Exportaktivitäten auf legale und ethisch einwandfreie Weise durchführen. Dabei müssen wir alle maßgeblichen und geltenden Handelssanktionsgesetze und Lizenzanforderungen einhalten. Da die internationalen Gesetze und Vorschriften komplex sind und sich häufig ändern, müssen wir uns ständig über die neuesten rechtlichen Anforderungen, einschließlich aktueller Handelssanktionen und Embargos, informieren. Wenn Sie Fragen in Bezug auf geltende Handelssanktionen haben, wenden Sie sich bitte an die Rechts- und Compliance-Abteilung.



6.3 Geschäftsbücher und Buchführung

Das Unternehmen erstellt und führt seine Geschäftsbücher in Übereinstimmung mit den geltenden Buchhaltungs- und Finanzberichterstattungsstandards des Landes, in dem das Unternehmen geschäftlich tätig ist. Die Geschäftsbücher des Unternehmens liefern wertvolle Informationen über das Unternehmen und dienen als Nachweis für unsere Handlungen, Entscheidungen und Verpflichtungen. Um sicherzustellen, dass die zugrunde liegenden Transaktionen ordnungsgemäß autorisiert und genau aufgezeichnet werden, müssen Verfahren und Prozesse eingerichtet werden. Es dürfen keine vorsätzlichen Falschangaben, Auslassungen, wesentliche Falschdarstellungen, verdeckte Bankkonten oder versteckte Gelder gemacht werden.

Das Versäumnis, genaue und wahrheitsgemäße Angaben zu machen, hat schwerwiegende Folgen. Eine betrügerische Berichterstattung in den Geschäftsbüchern, Aufzeichnungen oder anderen schriftlichen Mitteilungen verstößt gegen die Unternehmensrichtlinien und

möglicherweise gegen das Gesetz. Wir könnten mit einer Geldstrafe belegt werden oder daran gehindert werden, Angebote für Verträge abzugeben oder Geschäfte mit bestimmten Unternehmen zu tätigen. Ungenaue Berichterstattung kann zu ernsthaften Problemen für Investoren, Kunden, Aufsichtsbehörden und Einzelpersonen führen, auf die sich dieser Kodex bezieht und die auf diese Informationen angewiesen sind, um Entscheidungen zu treffen.

Eine „Nebenabrede“ ist eine Vereinbarung, die nicht Teil des zugrunde liegenden Vertrags oder des Hauptvertrags ist und die von einzelnen oder allen Vertragsparteien verwendet wird, um eine Einigung über Fragen zu erzielen, die im Hauptvertrag nicht geregelt sind. Unzulässig sind Nebenabreden, die nicht von allen Parteien formell genehmigt wurden, sowie mündliche Vereinbarungen. Eine verbindliche Erklärung solcher Nebenabreden ist vierteljährlich dem Finanzvorstand und dem Vorstandsvorsitzenden vorzulegen. Der Vorstand für Finanzen und der Vorstandsvorsitzende müssen dem Vorstand vierteljährlich eine verbindliche Erklärung über solche Nebenabreden vorlegen.

Beispiele aus der Praxis

Q

Einer unserer Verkäufer versäumt oft, Quittungen für seine Spesenabrechnungen vorzulegen. Sein Vorgesetzter drückt ein Auge zu, weil er ein Top-Verkäufer ist. Ist das akzeptabel?

A

Nein. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, vollständige und korrekte Aufzeichnungen zu führen und diese fristgerecht einzureichen, es sei denn, es liegt eine Ausnahmegenehmigung vor. Sie müssen den Vorfall melden.

Q

Ich habe in unserem Sicherheitsprotokoll festgestellt, dass die Auswertung des letzten Monats von jemandem „unterschieden“ wurde, der zu diesem Zeitpunkt nicht in der Stadt war. Muss ich das jetzt melden?

A

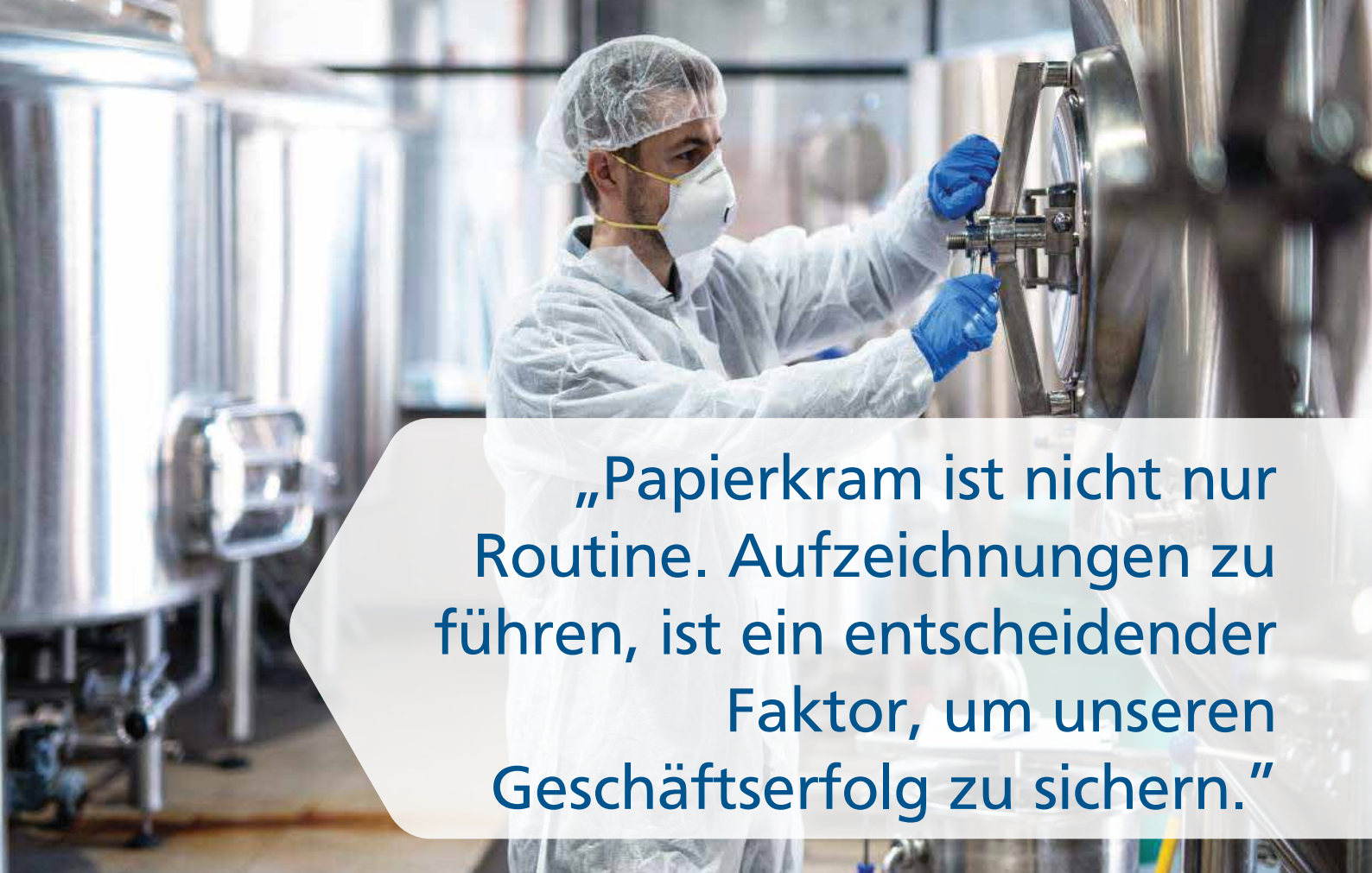
Ja. Die Unterschrift einer anderen Person auf einem Dokument ist Betrug und verstößt gegen unsere Richtlinie zu Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen. Sie sollten den Vorfall melden.

Q

Einer meiner Kollegen fälscht regelmäßig seine Spesenabrechnung. Als ich ihn darauf ansprach, sagte er mir, dass alle im Verkaufsteam das Gleiche tun. Was soll ich tun?

A

Die Tatsache, dass diese betrügerische Praxis weit verbreitet ist, macht sie noch abscheulicher. Sie müssen dies der Rechtsabteilung und der Compliance-Abteilung melden.



„Papierkram ist nicht nur Routine. Aufzeichnungen zu führen, ist ein entscheidender Faktor, um unseren Geschäftserfolg zu sichern.“

7

Schutz von Informationen Informationsrisiken minimieren

Informationen gehören zu den wertvollsten Vermögenswerten eines Unternehmens. Das Unternehmen verpflichtet sich, die Informationen, die wir für unsere Geschäftstätigkeit verwenden, zu schützen und zu sichern. Dies umfasst Informationen, die uns anvertraut werden, die wir als Teil unserer Arbeit generieren und die wir mit anderen teilen müssen, einschließlich Informationen von Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Verkäufern, Lieferanten und Aktionären.

Alle Personen, die unter diesen Kodex fallen, sind zum Schutz von Informationen verpflichtet. Informationen werden in die folgenden Klassen eingeteilt, um den Geschäftsverkehr zu erleichtern.

1. INTERN – 1. Informationen, die NUR innerhalb des Unternehmens weitergegeben und niemals außerhalb des Unternehmens veröffentlicht werden dürfen. Dazu gehören vorzugsweise Unternehmensrichtlinien, Leitlinien und Informationen, die für alle Personen im Geltungsbereich dieses Kodex von Nutzen sind. Sie sind verpflichtet, INTERNE Informationen vor versehentlicher Offenlegung zu schützen.

2. BESCHRÄNKT – Informationen, die NUR mit bestimmten Teams innerhalb des Unternehmens geteilt werden dürfen. Dabei kann es sich um Informationen handeln, die sich auf die laufende Arbeit beziehen, um Informationen von Kunden und Partnern sowie um alle Informationen, die für den Erfolg der Arbeit notwendig sind. Personen, die unter diesen Kodex fallen und Zugang zu BESCHRÄNKTEN Informationen haben, sind verpflichtet, für die Speicherung der Daten genehmigte Quellen zu verwenden. BESCHRÄNKTE Informationen können außerhalb von Biocon durch eine Vertraulichkeitsvereinbarung weitergegeben werden.

3. VERTRAULICH – Vertrauliche Informationen und alle Personen, die unter diesen Kodex fallen, sind verpflichtet, diese vor beabsichtigter und unbeabsichtigter Weitergabe innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu schützen. Dies sind insbesondere Informationen, die dem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil in Bezug auf seine technische oder finanzielle Position verschaffen

und die bei einer unbefugten Weitergabe dem Unternehmen Schaden zufügen könnten. (z. B. unsere Patente, Geschäftsgeheimnisse, Rezepturen, Kundendaten und Pläne für Expansionen, Übernahmen oder größere Personalveränderungen). Sofern nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, gelten alle Informationen als VERTRAULICH.

4. ÖFFENTLICH – Informationen aus öffentlichen Quellen, die bei Bedarf weitergegeben werden können, um geschäftliche Vorteile zu erlangen und die gute Arbeit des Unternehmens zu belegen.

Personen, die unter diesen Kodex fallen, dürfen solche Informationen nicht zu ihrem persönlichen Vorteil nutzen oder es anderen ermöglichen, davon zu profitieren.

Was sollen wir tun?

- Treffen Sie Vorkehrungen zum Schutz vertraulicher Informationen durch die Verwendung von Passwörtern auf unseren Computern, die Verschlüsselung elektronisch gesendeter Informationen, die physische Verriegelung von Geräten und die Vermeidung der Weitergabe sensibler Informationen an öffentlichen Orten, an denen unsere Gespräche abgehört werden könnten.
- Personen, die unter diesen Kodex fallen, müssen beim Verlassen des Unternehmens sicherstellen, dass sie keine vertraulichen Informationen des Unternehmens außerhalb des Unternehmens verwenden/weitergeben.
- Weitere Einzelheiten finden Sie in der IT-Richtlinie zur akzeptablen Nutzung.

Beispiele aus der Praxis

Q

Ein Freund von mir gründet ein neues Unternehmen, das nichts mit der Arbeit unseres Unternehmens zu tun hat. Er hat mich gefragt, ob ich ihm unsere Kundenliste geben würde. Darf ich das tun?

A

Nein. Bei den Daten unserer Kunden handelt es sich um vertrauliche Informationen, die als VERTRAULICH einzustufen sind. Unser Verhaltenskodex verpflichtet uns, sie NICHT an Außenstehende weiterzugeben.

Q

Ich reise mit einer Kollegin des Unternehmens und bespreche mit ihr vertrauliche Ergebnisse einer laufenden klinischen Studie. Ist das in Ordnung?

A

Wir müssen immer wachsam sein. Wir müssen sehr vorsichtig sein, wie wir mit vertraulichen Informationen in der Öffentlichkeit umgehen. Da wir verpflichtet sind, sie zu schützen, sei es in der Öffentlichkeit oder in sozialen Medien und nicht autorisierten Kommunikationsmitteln, IST DAS NICHT IN ORDNUNG.

Q

Eine neue Mitarbeiterin hat uns einige vertrauliche Dokumente von ihrem letzten Arbeitsplatz bei einem unserer Wettbewerber mitgebracht, die für uns nützlich sein könnten. Sie sagt, sie habe nie eine Konkurrenzklausel unterschrieben. Dürfen wir die Unterlagen verwenden?

A

Nein. Auch wenn die Mitarbeiterin rechtlich nicht verpflichtet ist, geschützte Informationen ihres früheren Arbeitgebers nicht weiterzugeben, würde die Verwendung dieser Unterlagen gegen unseren Kodex verstoßen, und wir sollten diese Unterlagen NICHT verwenden. Im Zweifelsfall bitten Sie Ihren Vorgesetzten, die Situation zu klären.

Q

Ich arbeite an einem Projekt, bei dem die Kommunikation als „VERTRAULICH“ eingestuft ist. Ich weiß, das bedeutet, es ist wichtig, aber darf ich auch mit niemandem darüber sprechen?

A

Wir dürfen Informationen, die als VERTRAULICH gekennzeichnet sind, mit niemandem außer dem Team selbst besprechen. VERTRAULICHE Informationen sollten NUR auf der Basis von Notwendigkeit besprochen werden.

Q

Ich habe gesehen, wie ein Kollege Informationen von seinem Bürocomputer auf einen USB-Stick übertragen und diesen aus dem Büro mitgenommen hat. Ist das in Ordnung?

A

Nein. Mitarbeitern ist es untersagt, firmeneigene Informationen ohne entsprechende Genehmigung aus dem Büro zu entfernen. Melden Sie diese Situation sofort Ihrem Vorgesetzten.

Q

Einer meiner Kollegen hat die Angewohnheit, vertrauliche Dateien seiner Abteilung in einem öffentlichen Ordner zu speichern, um sie bei der Erstellung von Monatsberichten zu verwenden. Ist das in Ordnung?

A

Auch wenn Ihr Kollege beabsichtigt, die Dateien nur für einen begrenzten Zweck zugänglich zu machen, besteht die Gefahr, dass die Daten missbraucht werden, wenn sie in einem für Unbefugte zugänglichen Ordner gespeichert werden. Sie sollten die Situation mit Ihrem Kollegen besprechen. Wenn das Problem nicht gelöst wird, sollten Sie es melden.

Q

Eine Kollegin lässt ihren Computerbildschirm regelmäßig für andere im Büro sichtbar, wenn er nicht passwortgeschützt ist. Soll ich mit ihr sprechen?

A

Ihre Kollegin riskiert Datenschutzverletzungen. Erinnern Sie sie daran, wie wichtig es ist, Daten vor Diebstahl oder Manipulation zu schützen. Wenn sich an ihrem Verhalten nichts ändert, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten über Ihre Bedenken sprechen.



„Bei Biocon steht die
Privatsphäre von
Patienten, Fachkräften
im Gesundheitswesen
und unseren Kunden
an erster Stelle.“



Richtlinie zur Weitergabe von Informationen

Klar, ethisch und transparent

Als börsennotiertes Unternehmen ist Biocon zur Einhaltung der Offenlegungspflichten gemäß den SEBI-Vorschriften (Listing Obligations and Disclosure Requirement) von 2015 und zur vollständigen und fairen Offenlegung wesentlicher Informationen gegenüber der Öffentlichkeit verpflichtet.

Die Richtlinie von BioCon zur Bestimmung der Wesentlichkeit von Ereignissen und Informationen, die offenzulegen sind („Richtlinie von Biocon zur Bestimmung der Wesentlichkeit von Offenlegungen“) zielt in erster Linie darauf ab, die Kriterien

festzulegen, nach denen das Ereignis oder die Informationen als wesentlich für die Offenlegung an die Börsen angesehen werden.

Die Offenlegung erfolgt so bald wie möglich, spätestens jedoch 24 Stunden nach Eintritt des Ereignisses/der Informationen oder innerhalb der in dieser Richtlinie ausdrücklich vorgesehenen Fristen.

Weitere Einzelheiten finden Sie in den Richtlinien von Biocon zur Bestimmung der Wesentlichkeit von Offenlegungen.

Persönliche Daten und Datenschutz

Das Recht des Einzelnen auf den Schutz personenbezogener Daten

Wir respektieren die Privatsphäre jedes Einzelnen und die Vertraulichkeit aller personenbezogenen Daten, die sich im Besitz des Unternehmens befinden. Bei der Erfassung, Verwendung oder Speicherung personenbezogener Daten muss jeder Mitarbeiter sicherstellen, dass die folgenden Bestimmungen eingehalten werden:

- Die Daten werden von der Person mit dem nach lokalem Recht oder internen Richtlinien erforderlichen Grad an Einwilligung erhoben, auch wenn personenbezogene Daten von Dritten erhoben werden.
- Die gesammelten Daten sind verhältnismäßig, sachbezogen und werden ausschließlich für den Zweck verwendet, für den sie gesammelt wurden.
- Personenbezogene Daten werden in Übereinstimmung mit den einschlägigen veröffentlichten Datenschutzgesetzen verwendet.
- Personenbezogene Daten werden vertraulich und sicher behandelt.



Was sollen wir tun?

- Wir halten uns bei der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten an die geltenden Gesetze.
- Personenbezogene Daten werden nur in dem Umfang erhoben und verwendet, der für die Erfüllung der rechtmäßigen, legitimen und angegebenen Zwecke erforderlich ist.
- Um die Vertraulichkeit und sichere Aufbewahrung personenbezogener Daten zu gewährleisten, sollten wir angemessene Maßnahmen ergreifen.
- Wir sollten die Privatsphäre des Einzelnen respektieren und anonymisierte personenbezogene Daten nicht (wieder) identifizieren, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben.
- Wir dürfen personenbezogene Daten nur an Personen wie Geschäftspartner weitergeben, die diese Daten rechtmäßig verwenden müssen. Wir müssen sie vertraglich dazu verpflichten, personenbezogene Daten rechtmäßig und für den vereinbarten Zweck zu verwenden und zu verarbeiten.
- Weitere Informationen finden Sie in den Datenschutzrichtlinien von Biocon.

Beispiele aus der Praxis

Q

Heute arbeite ich von zu Hause aus. Als ich mich auf meinem Firmenlaptop einloggen wollte, stellte ich fest, dass ich mein Passwort vergessen hatte und es mir aus irgendeinem Grund nicht möglich war, es zurückzusetzen. Unser IT-Mitarbeiter ist nicht im Büro. Kann ich meinen Kollegen bitten, mein Passwort in einem Ordner in meiner Schublade zu suchen, damit ich meine Arbeit fortsetzen kann?

A

Nein. Wenden Sie sich in diesem Fall nicht an Ihren Kollegen, sondern direkt an Ihren IT-Dienstleister oder Ihren Vorgesetzten.

Q

Ich habe vertrauliche Informationen, einschließlich personenbezogener Daten, auf einem Drucker des Unternehmens entdeckt, bin mir aber nicht sicher, wer den Ausdruck erstellt hat. Soll ich das melden?

A

Ja. Sie sollten die Unterlagen an Ihren Vorgesetzten weiterleiten, damit der Eigentümer ermittelt werden kann. Ein potenzielles Sicherheitsrisiko stellen nicht abgeholte vertrauliche Dokumente dar, die auf einem Drucker, Kopierer oder Faxgerät, in einem ungesicherten Lagerraum oder in einem offenen Papierkorb liegen geblieben sind.





10

Vermögenswerte (physisch/IT/geistiges Eigentum)

Missbrauch verhindern, intellektuelles Kapital schützen

Personen, die in den Geltungsbereich dieses Kodex fallen und im Besitz von Unternehmenseigentum sind, müssen dieses umsichtig, in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und den Unternehmensrichtlinien und ausschließlich für die Zwecke der Unternehmenstätigkeit, für die das Eigentum erworben wurde, verwenden. Die Weitergabe der Benutzer-ID oder des Passworts eines Mitarbeiters an eine andere Person oder der unbefugte Zugriff eines Mitarbeiters auf das Computersystem, die Arbeit, Aufzeichnungen oder Informationen eines anderen Mitarbeiters oder jede Handlung oder Unterlassung, die zu einem solchen unbefugten Zugriff führt, wird als Fehlverhalten angesehen. Das Unternehmen hat jederzeit das Recht zur Überwachung von oder zum Zugriff auf Dokumente auf seinen Systemen im Rahmen der geltenden Gesetze, Richtlinien und Vereinbarungen.



Was sollen wir tun?

- Verwenden Sie keine Vermögenswerte des Unternehmens für persönliche Geschäfte, Beratungsleistungen oder ähnliche private Unternehmungen oder zur Unterstützung der Geschäfte eines anderen Unternehmens oder einer anderen Firma, für Aktivitäten, die nicht mit der Beschaffung von Finanzmitteln in Zusammenhang stehen, oder für politische Aktivitäten oder Lobbyarbeit.
- Verwenden Sie keine Vermögenswerte des Unternehmens, um andere zu belästigen oder zu beleidigen (z. B. durch sexuell explizites Material oder Material, das Diskriminierung, Hass oder Drohungen enthält).
- Stellen Sie sicher, dass das Eigentum des Unternehmens nicht beschädigt, missbraucht oder verschwendet wird.
- Informieren Sie das IP-Team über mutmaßliche Verstöße gegen unsere Urheberrechte, Marken, Patente, Geschmacksmuster, Domainnamen und/oder andere geistige Eigentumsrechte.
- Treffen Sie Vorkehrungen, um vertrauliche Informationen zu schützen, z. B. durch die Verwendung von Passwörtern auf unseren Computern, die Verschlüsselung elektronisch gesendeter Informationen, die physische Verriegelung von Geräten und die Vermeidung der Weitergabe vertraulicher Informationen an öffentlichen Orten, an denen Gespräche abgehört werden können.
- Mitarbeiter/Auszubildende, die das Unternehmen verlassen, müssen sicherstellen, dass sie keine vertraulichen Unternehmensinformationen außerhalb des Unternehmens verwenden/offenlegen.
- Weitere Einzelheiten finden Sie in der IT Richtlinie zur akzeptablen Nutzung.

Beispiele aus der Praxis

Q

Einer meiner Kollegen benutzt regelmäßig den Computer des Unternehmens, um Musik herunterzuladen. Ich bin mir nicht sicher, ob das legal ist. Was soll ich tun?

A

Erinnern Sie Ihren Kollegen zunächst daran, dass alle Internetaktivitäten in unserem Unternehmen von der IT-Abteilung überwacht werden. Der Computer und unser Internet-Kommunikationssystem sind ausschließlich für Unternehmenszwecke bestimmt. Wenn er darauf besteht, besprechen Sie die Situation mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der IT-Abteilung. Auch wenn der Download legal ist, verstößt die Nutzung des Computers gegen unsere Richtlinien.

Q

Was kann ich als Mitarbeiter des Unternehmens tun, um die geistigen Eigentumsrechte an unseren Innovationen zu schützen?

A

Wenn Sie Kenntnis von einer patentierbaren Erfindung oder einer anderen Innovation haben, die Gegenstand einer anderen Form von Rechten des geistigen Eigentums sein könnte, sollten Sie sich für weitere Beratung an die Patent-, Marken- oder Rechtsabteilung wenden.

Q

Ich habe gesehen, wie ein Sicherheitsmitarbeiter einen ehemaligen Mitarbeiter, der keinen gültigen Zugangsausweis hatte, hat eintreten lassen. Ist das ein Fall für eine Meldung?

A

Alle Besucher müssen sich am Haupttor einen Zugangsausweis besorgen, bevor sie das Gelände betreten. Sie sollten diesen Vorfall dem Sicherheitsdienst melden.

„Seien Sie verantwortungsbewusst
gegenüber unseren
Aktionären - handeln Sie nicht
mit Insiderinformationen.“



Fehlverhalten verhindern, Aktionärsvertrauen schützen

Insiderhandel ist definiert als Kauf oder Verkauf von Unternehmensanteilen aufgrund „wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen“ oder vertraulicher Informationen, die einen unfairen Vorteil gegenüber anderen Anlegern ohne dieses Wissen schaffen. Insiderinformationen umfassen alle nicht öffentlichen Informationen, d.h. Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind und die ein vernünftiger Investor wahrscheinlich als wichtig für seine Entscheidung über den Kauf oder Verkauf von Aktien eines Unternehmens ansehen würde. Personen, die unter diesen Kodex fallen, dürfen Insiderinformationen nicht verwenden/weitergeben, um Wertpapiere des Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen, weder direkt noch durch Weitergabe an andere, um daraus einen direkten/ indirekten Vorteil zu ziehen.

Personen, die unter diesen Kodex fallen, müssen Informationen (einschließlich „Insiderinformationen“) des Unternehmens oder von Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartnern des Unternehmens, denen gegenüber es zur Vertraulichkeit verpflichtet ist, streng vertraulich behandeln, es sei denn, die Offenlegung ist genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben. Ebenso ist es verboten, solche Informationen zum persönlichen Vorteil zu nutzen oder anderen zu ermöglichen, davon zu profitieren.

Die Biocon-Richtlinie zum Verhaltenskodex zur Verhinderung von Insiderhandel enthält weitere Einzelheiten.



Engagement für eine sichere, gesunde und saubere Umwelt

12.1. Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit

Das Unternehmen verpflichtet sich, ein sicheres, gesundes und sauberes Arbeitsumfeld für die von diesem Kodex erfassten Personen zu schaffen. Das Unternehmen verpflichtet sich außerdem zur Vermeidung der Verschwendung natürlicher Ressourcen und zur Minimierung gefährlicher Auswirkungen auf die Umwelt im Zusammenhang mit der Entwicklung, Herstellung, Verwendung und Entsorgung seiner Produkte und Dienstleistungen.

Personen, die unter diesen Kodex fallen, und andere für das Unternehmen tätige Personen sind verpflichtet, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben/Verantwortlichkeiten die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien einzuhalten. Sie sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass diejenigen, mit denen sie zusammenarbeiten, einschließlich Auftragnehmer und Besucher, mit den geltenden Verfahren und Anweisungen zu Gesundheit und Sicherheit vertraut sind und diese befolgen.

Was sollen wir tun?

- Halten Sie alle Sicherheitsvorschriften und -praktiken ein und befolgen Sie die Anweisungen Ihres Vorgesetzten oder Managers.
- Lassen Sie die Bedienung von Spezialausrüstungen nur von zertifizierten Personen durchführen.
- Vergewissern Sie sich, dass Sie alle Verfahren, die Ihre Arbeit betreffen, verstehen. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, wenn Sie Fragen haben oder eine zusätzliche Schulung benötigen.
- Tragen Sie zur Vermeidung von Sicherheitsrisiken stets die persönliche Schutzausrüstung wie Handschuhe, Schutzhelm, Schutzbrille oder Gehörschutz, die für die von Ihnen ausgeführte Aufgabe erforderlich ist.
- Wenn ein Teil Ihrer Ausrüstung verloren geht oder beschädigt wird, fordern Sie umgehend Ersatz an.
- Weitere Einzelheiten finden Sie in der EHS-Richtlinie des Unternehmens.

Beispiele aus der Praxis

Q

Meine Kollegin hat mir erzählt, dass ihr Ex-Freund ihr gedroht hat, sie umzubringen, wenn sie nicht wieder mit ihm zusammenkommt. Ich habe Angst, dass er sie bei der Arbeit aufsucht und ihr oder anderen etwas antut. Was soll ich tun?

A

Melden Sie den Vorfall unverzüglich der Personalabteilung und/oder der Rechts- und Compliance-Abteilung. Dort wird man Sie über die zu treffenden Vorsichtsmaßnahmen informieren.

Q

In unserem Büro gibt es etwas, das viele von uns zum Niesen und Husten bringt. Sobald wir nach draußen gehen, geht es uns wieder gut. Wir haben uns bei unserem Vorgesetzten beschwert, aber er besteht darauf, dass wir uns das nur einbilden. Was nun?

A

Melden Sie Ihre Bedenken unserer Abteilung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (EHS) zur Untersuchung.

Q

Ich habe meiner Vorgesetzten erzählt, dass ein anderer Mitarbeiter in der Produktionshalle einen leichten Unfall hatte, es ihm aber gut geht. Sie sagte mir, ich solle den Vorfall nicht in den Unfallbericht aufnehmen, da es sich um einen leichten Unfall handle und die Abteilung dieses Jahr wieder den Sicherheitspreis erhalten wolle. Darf ich es zulassen, dass der Unfall ungemeldet bleibt?

A

Nein, jeder Arbeitsunfall muss gemeldet werden. Auch Bagatellunfälle können schwerwiegende Folgen haben. Unser Unternehmen verlangt, dass alle Personen, die unter diesen Kodex fallen, Unfälle und Verletzungen melden. Die Berichte können dazu dienen, Sicherheitsprobleme und Trends zu erkennen, die in Zukunft schwerere Verletzungen verhindern können.

Q

In der Werkstatt tragen einige unserer Mitarbeiter regelmäßig keine Schutzausrüstung. Sollte ich das ansprechen?

A

Ja. Erinnern Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen an unsere Sicherheitsrichtlinie. Wenn die Verstöße andauern, melden Sie die Situation Ihrem Vorgesetzten oder der Rechts- und Compliance-Abteilung.

12.2. Qualitäts- und Regelkonformität

Das Unternehmen verpflichtet sich, für alle seine Produkte Qualitätsstandards von Weltklasse aufrechtzuerhalten. Das Unternehmen gewährleistet die Qualität seiner Produkte durch die Umsetzung von bewährten Verfahren, die Einhaltung nationaler und internationaler behördlicher Anforderungen und anderer erforderlicher Richtlinien, einschließlich der Guten Klinischen Praxis (GCP), der Guten Pharmakovigilanz-Praxis (GVP) und der Guten Herstellungspraxis (GMP) bei allen Herstellungs- und Betriebsprozessen.

Personen, die unter diesen Kodex fallen, müssen sicherstellen, dass alle anwendbaren Qualitätsrichtlinien bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten eingehalten werden. Sie müssen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Wort und Geist einhalten, unabhängig davon, wo sie tätig sind.

12.3. Verantwortungsvolle Einkaufspolitik

Das Unternehmen erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie sich an Werte und Grundsätze halten, die mit unseren eigenen übereinstimmen. Das Unternehmen verpflichtet sich, Geschäfte auf eine Art und Weise zu tätigen, die das Leben der Mitarbeiter in unserer Lieferkette, ihrer Gemeinden und der Umwelt in Übereinstimmung mit den Praktiken und Richtlinien von Biocon verbessert.

Personen, die unter diesen Kodex fallen, müssen sicherstellen, dass bei der Erfüllung ihrer Pflichten und Aufgaben alle internen und externen Qualitätsrichtlinien eingehalten werden.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern die Einhaltung der anwendbaren Gesetze, Standards und branchenüblichen Praktiken, wie z. B. den Schutz der Menschenrechte, ein sicheres Arbeitsumfeld, das Verbot von Kinderarbeit, die Bekämpfung von Bestechung und Korruption usw.

Weitere Einzelheiten finden Sie im Verhaltenskodex für Geschäftspartner/Lieferanten.





Wahrung der Interessen des Gemeinwesens in den Standortländern

13.1. Nationales Interesse

Das Unternehmen will zur wirtschaftlichen Entwicklung der Länder beitragen, in denen es tätig ist. Das Unternehmen darf keine Projekte oder Aktivitäten durchführen, die den Interessen der Gemeinschaften in den Ländern, in denen es tätig ist, schaden könnten.

13.2. Politische Neutralität

Das Unternehmen verpflichtet sich zur Unterstützung der Verfassung und des Regierungssystems des Landes, in dem es tätig ist. Das Unternehmen darf keine bestimmte politische Partei oder Kandidaten mit politischem Hintergrund unterstützen. Das Verhalten des Unternehmens muss jede Art von Aktivität ausschließen, die als Abhängigkeit oder Bevorzugung von politischen Instanzen oder Personen interpretiert

werden könnten. Das Unternehmen darf keine Gelder oder Vermögenswerte an politische Parteien, Kandidaten oder Wahlkampagnen spenden. Personen, die unter diesen Kodex fallen, dürfen politische Gruppen nur auf persönlicher Basis (d. h. ohne Verbindung zum Unternehmen) unterstützen und/oder spenden.

Alle Verbindungen zwischen Personen, die unter diesen Kodex fallen, oder anderen Vertretern des Unternehmens mit Regierungen, Gesetzgebern, Regulierungsbehörden oder Nichtregierungsorganisationen müssen ehrlich, integer, offen und in Übereinstimmung mit lokalen und internationalen Gesetzen erfolgen.



Sicherung eines fairen Wettbewerbs

14.1. Fairer Wettbewerb

Unser Unternehmen respektiert die Grundsätze und Regeln des fairen Wettbewerbs und alle Kartellgesetze. Wir sind verpflichtet, ein freies, faires und gesundes Wettbewerbsumfeld zu erhalten und wettbewerbswidrige Praktiken wie Angebotsabsprachen, Preisabsprachen und Gebietsaufteilungen zu vermeiden.

Das Kartellrecht verbietet wettbewerbswidrige Absprachen zwischen Wettbewerbern. Das Unternehmen unterstützt uneingeschränkt die Entwicklung und das Funktionieren wettbewerbsoffener Märkte und fördert die Liberalisierung von Handel und Investitionen in allen Ländern und Märkten, in denen es tätig ist. Insbesondere dürfen sich weder Mitarbeiter noch das Unternehmen an wettbewerbsbeschränkenden

Praktiken, dem Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung oder ähnlichen unlauteren Geschäftspraktiken beteiligen und müssen alle einschlägigen Gesetze einhalten.

Die Mitarbeiter dürfen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens nur auf der Grundlage ihrer eigenen Vorzüge vermarkten und dürfen sich nicht in unlauterer und/oder irreführender Weise über die Produkte und Dienstleistungen von Mitbewerbern äußern. Wettbewerbsrelevante Informationen dürfen nur im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit, nach Einholung der entsprechenden Genehmigungen und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen gesammelt werden.



„Wettbewerbswidriges Verhalten ist nicht nur unfair gegenüber Verbrauchern und Wettbewerbern. Es widerspricht den Grundsätzen unseres Unternehmens - und ist gesetzeswidrig.“

Was sollen wir tun?

- Wir dürfen weder direkt noch indirekt mit Wettbewerbern über Preise, Kosten oder Verkaufsbedingungen von Arzneimitteln sprechen.
- Wir dürfen weder direkt noch indirekt mit Lieferanten oder Kunden über Wettbewerbsbeschränkungen im Markt sprechen.
- Wir dürfen nicht mit Wettbewerbern zusammenarbeiten, um Märkte aufzuteilen.
- Wir müssen die geltenden Gesetze für fairen Wettbewerb einhalten und dürfen nicht in einer Weise handeln, die gegen Kartell- oder Wettbewerbsgesetze verstößt.
- Wir sollen unsere Produkte in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen bewerben.
- Wir dürfen keine geschützten/sensiblen Informationen mit Wettbewerbern austauschen.
- Wir dürfen keine vertraulichen Informationen von Wettbewerbern anfordern oder verwenden. Eine solche Verwendung kann zu einer Verletzung des Wettbewerbsrechts und/oder des Rechts auf Wahrung von Geschäftsgeheimnissen/geistigem Eigentum führen, was erhebliche Strafen für die betroffenen Personen und negative Auswirkungen auf das Unternehmen nach sich ziehen kann.
- Wir dürfen keine Industriespionage fördern, um geschützte Informationen von Wettbewerbern zu erhalten und zu nutzen.

Beispiele aus der Praxis

Q

Der Vertriebsleiter eines Wettbewerbers hat mich angerufen, um die Preisgestaltung unserer jeweiligen Produkte zu besprechen. Ist das akzeptabel?

A

Nein. Sagen Sie der Person, dass Sie an solchen Gesprächen nicht teilnehmen können, da dies gegen unsere Richtlinien für fairen Wettbewerb verstößt.

Q

Ein Wettbewerber, der in unserer größten Region tätig ist, möchte das Gebiet zwischen uns aufteilen, um eine Win-Win-Situation zu schaffen. Sollen wir uns darauf einlassen?

A

Nein. Unser Unternehmen verbietet die Aufteilung von Gebieten, da dies eine illegale und wettbewerbswidrige Praxis ist. Berichten Sie dieses Gespräch an die Abteilung Recht und Compliance.

14.2. Soziale Verantwortung des Unternehmens

Das Unternehmen will nicht nur alle relevanten Gesetze und Bestimmungen einhalten, sondern auch aktiv an der Verbesserung der Lebensqualität der Menschen in den Gemeinschaften, in denen es tätig wird, mitwirken. Das Unternehmen fördert die ehrenamtliche Tätigkeit von Personen, die unter diesen Kodex fallen, und die Zusammenarbeit mit Gemeinschaftsgruppen im Rahmen verschiedener sozialer Initiativen.

Für das Unternehmen sind diese Aktivitäten nicht optional, sondern Teil des Geschäftsplans und Teil der Strategie des Unternehmens.

14.3. Öffentliche Darstellung

Die Weitergabe von Informationen, ob schriftlich oder mündlich, an externe Stellen oder über soziale Medien, privat oder im Namen des Unternehmens, über offizielle Angelegenheiten des Unternehmens, Personen, die unter diesen Kodex fallen, Richtlinien, Produkte usw. ist streng verboten (diese Liste ist nicht vollständig). Personen, die unter diesen Kodex fallen, sowie andere Personen oder Agenturen, die für oder im Namen des Unternehmens tätig sind, müssen die Kommunikationsrichtlinien des Unternehmens einhalten. Nur autorisierte Mitarbeiter dürfen mit Investorengruppen, einschließlich Aktionären, Brokern und Analysten, sowie mit den Medien kommunizieren.

Sollte ein Mitarbeiter von der Presse, den Medien, Marktforschungsagenturen und/oder Veranstaltern von Konferenzen/Ausstellungen bezüglich unternehmensbezogener Informationen, Präsentationen, Teilnahme, Sponsoring, Einladung als Redner etc. kontaktiert werden, ist er an den Leiter der Unternehmenskommunikation zu verweisen.

Weitere Informationen finden Sie in der Biocon Kommunikationsrichtlinie und der Social Media Richtlinie.

14.4. Vertretung Dritter

Parteien, die mit dem Unternehmen geschäftlich zu tun haben, wie z. B. Berater, Vertreter, Handelsvertreter, Distributoren, Vertriebspartner, Auftragnehmer und Lieferanten, sind nicht befugt, das Unternehmen ohne schriftliche Genehmigung von autorisierten Vertretern des Unternehmens zu vertreten.

Vertreter von Drittparteien sind verpflichtet, den jeweils gültigen Verhaltenskodex für

Geschäftspartner/Lieferanten einzuhalten, wenn sie mit dem Unternehmen oder im Namen des Unternehmens interagieren.

Weitere Informationen finden Sie in der Biocon Kommunikationsrichtlinie und im Verhaltenskodex für Geschäftspartner/Lieferanten.

14.5. Markenname und verantwortungsvolles Marketing

Die Kommunikationsrichtlinie des Unternehmens und die entsprechenden Richtlinien regeln die Verwendung des Markennamens und der Marke. Dritten oder Joint Ventures ist es ohne ausdrückliche Genehmigung nicht gestattet, den Markennamen zu nutzen, um ihre Interessen zu fördern. Mitarbeiter, die an Marketingaktivitäten beteiligt sind, müssen sicherstellen, dass die geltenden Marketinggesetze eingehalten werden.

Weitere Informationen finden Sie in der Biocon Kommunikationsrichtlinie.

14.6. Richtlinie für soziale Medien

Soziale Medien sind ein leistungsfähiges Instrument, um mit Kunden und der Öffentlichkeit über unsere Produkte und Dienstleistungen zu kommunizieren. Wenn Sie soziale Medien im geschäftlichen Kontext nutzen, müssen Sie jedoch deutlich machen, dass Sie Ihre eigene Meinung äußern und nicht im Namen unseres Unternehmens sprechen. Beschränken Sie die private Nutzung sozialer Medien während der Arbeitszeit auf ein Minimum. Denken Sie daran, dass unser Unternehmen das Recht hat, Ihre Aktivitäten in sozialen Medien am Arbeitsplatz zu überwachen.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie von Biocon zu sozialen Medien.

Beispiele aus der Praxis

Q

Ich wurde von einem Journalisten/Medienvertreter kontaktiert, der Informationen über das Produkt/die Dienstleistung des Unternehmens haben möchte. Darf ich ihm antworten?

A

Nur autorisierte Unternehmenssprecher dürfen mit den Medien sprechen. Alle Anfragen, die ein Mitarbeiter (einschließlich autorisierter Sprecher) von einem Medienkanal/einer Publikation erhält, müssen an die Unternehmenskommunikation weitergeleitet werden, die die Anfrage bewertet und die Medieninteraktion mit den autorisierten Sprechern organisiert. Inoffizielle Gespräche mit Journalisten sind nicht erlaubt.

Beispiele aus der Praxis

Q

Darf ich im Namen von Biocon einen Social-Media-Account/ eine Social-Media-Seite einrichten?

A

Nein. Mitarbeiter dürfen den Markennamen von Biocon nicht verwenden und keine Benutzernamen/Seiten/Konten im Namen des Unternehmens oder eines seiner Unternehmen oder Produkte erstellen, es sei denn, es liegt eine schriftliche Genehmigung der Abteilung Corporate Communications vor, die die Marke des Unternehmens verwaltet und für die Verwaltung der Social-Media-Präsenz der Biocon-Gruppe verantwortlich ist.

Q

Ich bin begeistert von der Leistung des Unternehmens in der Präsentation, die der CEO in der Townhall-Sitzung vorgestellt hat. Darf ich den Inhalt/Screenshot der Präsentation in sozialen Medien veröffentlichen?

A

Nein, bitte teilen Sie keine Präsentationen von Betriebsversammlungen oder interne Kommunikationsdokumente in sozialen Medien, da diese sensible Informationen enthalten können, die ausschließlich für den internen Gebrauch bestimmt sind. Auch Informationen aus dem Mitarbeiterportal sollten nicht an Personen außerhalb des Unternehmens weitergegeben werden.

Q

Nach der Ankündigung einer Änderung des Leistungspakets unseres Unternehmens haben sich mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Social Media beschwert. Ist das akzeptabel?

A

Nein. Mitarbeiter sollten arbeitsbezogene Beschwerden nicht in sozialen Medien posten, sondern sich an ihren jeweiligen Geschäfts-/Funktionsmanager/ HRBP oder an die Beschwerdestelle für Mitarbeiter wenden. Den Mitarbeitern wird empfohlen, sich nicht an Aktivitäten zu beteiligen oder Kommentare zu veröffentlichen, die geeignet sind, den Ruf oder das öffentliche Ansehen des Unternehmens zu schädigen. Das Posten von abfälligen oder beleidigenden Kommentaren über das Unternehmen oder einen Kollegen in sozialen Netzwerken wird disziplinarisch geahndet. Schriftliche Genehmigung erfolgt durch die Abteilung Corporate Communications, die für die Pflege der Unternehmensmarke und die Verwaltung der Social-Media-Präsenz der Biocon-Gruppe verantwortlich ist.



Q

Schriftliche Genehmigung durch die Abteilung Corporate Communications, die für die Pflege der Unternehmensmarke und die Verwaltung der Social-Media-Präsenz der Biocon-Gruppe verantwortlich ist. Darf ich darauf antworten?

A

Wenden Sie sich an die Kommunikationsabteilung des Unternehmens. Möglicherweise möchte diese Abteilung selbst im Namen des Unternehmens tätig werden. Wenn Sie Inhalte in sozialen Medien sehen, die das Unternehmen verunglimpfen oder in ein schlechtes Licht rücken, sollten Sie die Abteilung für Unternehmenskommunikation informieren.

Wir sollten unsere Geschäfte
so führen, dass sie den
Unternehmenswert steigern“.



Q

Ich wurde gebeten, das Unternehmen als Redner bei einer externen Konferenz / einem Seminar etc. zu vertreten. Gibt es Richtlinien für meine Präsentation?

A

Präsentationen, die auf solchen Foren (wie externen Konferenzen/Seminaren usw.) gehalten werden, dürfen keine unternehmenseigenen, vertraulichen oder sensiblen Informationen über das Unternehmen und/oder seine Geschäftstätigkeit enthalten. Präsentationen müssen vom Leiter der Geschäftseinheit/Funktionsbereichsleiter/Team für Unternehmenskommunikation geprüft und genehmigt werden. Präsentationen, Veröffentlichungen, Poster im Zusammenhang mit F&E, Produktionstechnologie, Projekten usw., die sensible Informationen enthalten, müssen vor der Präsentation auf öffentlichen Foren oder Konferenzen der IP-Zelle zur Genehmigung vorgelegt werden. Die endgültige Präsentation auf einem öffentlichen Forum muss der Abteilung für Unternehmenskommunikation vorgelegt werden.



14.7. Verantwortungsvolles Risikomanagement

Das Risikomanagement von Biocon ist in den normalen Geschäftsablauf eingebettet. Das Unternehmen verfolgt einen integrierten Risikomanagementansatz, bei dem die Bewertung von Risiken und Chancen im Mittelpunkt der Managementagenda steht. Das Unternehmen definiert Risiken als Aktivitäten oder Ereignisse, die die Fähigkeit des Unternehmens, seine Ziele zu erreichen, beeinträchtigen können. Das Unternehmen unternimmt alle angemessenen Schritte, um Risiken zu identifizieren und zu reduzieren, die sich negativ auswirken können, wie z.B. finanzielle Verluste, Rufschädigung oder Verlust von Talenten, sowie Risiken, die sich positiv auswirken können, wie z.B. strategische Ziele nicht zu erreichen usw., wenn dadurch die Markenwerte nicht optimiert werden. Das Management muss sicherstellen, dass die in der Risikomanagement-Richtlinie des Unternehmens beschriebenen Risikomanagementaktivitäten für ihre jeweiligen Bereiche durchgeführt werden.

Weitere Einzelheiten sind der Risikomanagement-Richtlinie von Biocon zu entnehmen.

14.8. Pflichten der Geschäftsführung

Die Direktoren der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften müssen nach Treu und Glauben handeln, um die Ziele der Gesellschaft zum Nutzen aller Mitarbeiter und im besten Interesse der Gesellschaft, der von diesem Kodex erfassten Personen, der

Aktionäre und der Allgemeinheit zu fördern. Ein Direktor hat die Rollen, Verantwortlichkeiten und Pflichten gemäß dem Companies Act, 2013, SEBI (Listing Obligations and Disclosure Requirements), 2015 und dem Kodex für unabhängige Verwaltungsräte gemäß Anhang IV und anderen anwendbaren Gesetzen, sofern vorhanden, einzuhalten.

14.9. Aktionäre

Ziel der Gesellschaft ist die Steigerung des Unternehmenswertes für die Aktionäre und die Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften, die die Rechte der Aktionäre regeln. Der Vorstand muss sicherstellen, dass die geltenden Gesetze überwacht und eingehalten werden. Er muss die Aktionäre über relevante Aspekte der Geschäftstätigkeit des Unternehmens informieren und diese Informationen in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und/oder Vereinbarungen und den international anerkannten Grundsätzen guter Unternehmensführung offenlegen.

14.10. Kodex-Auslegung

Alle Fragen oder Auslegungen dieses Kodex werden vom Vorstand oder einer vom Vorstand des Unternehmens bevollmächtigten Person/einem Ausschuss entschieden.



Wir ermutigen die von diesem Kodex erfassten Personen, wenn sie in gutem Glauben der Meinung sind, dass die Richtlinien von Biocon oder dieser Kodex verletzt werden oder dass eine Einzelperson in einer Weise handelt, die den Interessen von Biocon und/oder ihren Mitarbeitern schadet, sich ohne Bedenken und Befürchtungen zu Wort zu melden.

Die Kenntnis solcher Verstöße ermöglicht es dem Unternehmen, diese unverzüglich zu korrigieren und die Interessen und Rechte der von diesem Kodex erfassten Personen zu schützen.

Wie in der Integritäts- und Anzeigepolitik von Biocon festgelegt, kann jeder Mitarbeiter seine Bedenken bezüglich vermuteter unethischer/nicht regelkonformer Aktivitäten über verschiedene Kanäle, einschließlich schriftlich, melden:

Biocon Limited und seine Tochterunternehmen:

@ integrity@biocon.com

Weblink: <https://biocon.integritymatters.in>

Gebührenfreie Rufnummern:

Indien: gebührenfreie Rufnummer: 1800-102-6969

USA: gebührenfreie Rufnummer: +1 (888) 436-0393

Mautnummer für den Rest der Welt: (+91) 9595-146-146

Biocon Biologics Limited und Tochtergesellschaften:

@ integritybiologics@biocon.com

Hotline:

<https://bioconbiologics.ethicspoint.com/>

Integritätsuntersuchung

- Biocon-Mitarbeiter haben keine Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten, wenn sie Verstöße oder Fehlverhalten in gutem Glauben melden.
- Mitarbeiter, die Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter ergreifen, die Missstände gemeldet haben, müssen mit strengen Disziplinarmaßnahmen rechnen.
- Die betroffenen Mitarbeiter werden ermutigt, sich direkt an den Leiter der Personalabteilung zu wenden, um sich über Vergeltungsmaßnahmen zu beschweren, denen sie ausgesetzt sind, weil sie ein Fehlverhalten gemeldet haben.
- Gegen solche Mitarbeiter werden jedoch strenge Maßnahmen ergriffen, wenn sich herausstellt, dass die Meldung leichtfertig oder böswillig gemacht wurde, um sich an dem beschuldigten Mitarbeiter zu rächen oder mit ihm persönlich abzurechnen.

Beispiele aus der Praxis

Q

Wann muss ein Mitarbeiter eine Beschwerde einreichen?

A

Sie müssen eine Meldung machen, wenn Sie in gutem Glauben davon ausgehen, dass jemand gegen die Richtlinien oder den Kodex von Biocon verstößt und/oder in einer Weise handelt, die den Interessen von Biocon und/oder seinen Mitarbeitern schadet.

Q

Wie kann ich gegen den Vorwurf eines Verstoßes gegen den Biocon-Kodex vorgehen?

A

Sie müssen in irgendeiner Form nachweisen, dass Sie in Übereinstimmung mit dem Kodex gehandelt haben.



ERLAUBT

Wir müssen:

- Sicherstellen, dass wir die Anforderungen des Kodex und der zugehörigen Richtlinien verstehen, müssen wir rechtzeitig an entsprechenden Pflichtschulungen teilnehmen.
- Kodex und zugehörige Richtlinien befolgen; wenn wir unsicher sind, wie sie auszulegen sind, oder wenn wir Zweifel haben, ob ein bestimmtes Verhalten den geforderten Standards entspricht, müssen wir uns von unseren Vorgesetzten oder Vertretern der Personal-, Rechts- oder Compliance-Abteilung beraten lassen.
- Die Aktivitäten unserer Untergebenen wirksam überwachen, um sie zur Einhaltung der Unternehmensrichtlinien anzuhalten.
- Tatsächliche oder mögliche Verstöße gegen den Kodex oder damit zusammenhängende Richtlinien, die sich auf uns selbst, unsere Kollegen oder im Namen des Unternehmens handelnde Personen beziehen, ob versehentlich oder absichtlich, müssen unverzüglich gemeldet werden. Dies gilt auch für den Fall, dass sich ein Geschäftspartner oder Lieferant nicht nach den gleichen Standards zu verhalten scheint.
- Bei der Untersuchung mutmaßlicher Verstöße sind wir zur Kooperation verpflichtet.

UNTERSAGT

Wir dürfen nicht:

- Direkt oder indirekt gegen geltende Gesetze oder Biocon-Richtlinien oder -Verfahren verstoßen.
- Situationen, von denen wir glauben, dass sie gegen den Kodex oder damit verbundene Richtlinien verstoßen oder verstoßen könnten, ignorieren oder nicht melden.
- Versuchen, einen Kollegen davon abzuhalten, einen möglichen oder tatsächlichen Verstoß zu melden, oder ihn auffordern, ein Problem zu ignorieren.
- Vergeltungsmaßnahmen gegen Kollegen ergreifen, die einen möglichen oder tatsächlichen Verstoß melden.
- Besprechen Sie jeden potenziellen oder tatsächlichen Verstoß, der untersucht wird, mit anderen Kollegen, es sei denn, dies wurde mit dem Untersuchungsteam geklärt.
- Benutzen Sie keine Einrichtungen des Unternehmens für persönliche Zwecke (einschließlich der Geltendmachung von Ausgaben für persönliche Zwecke oder Bewirtung).

Anhang A – Richtlinienreferenzen nur zur Orientierung. Weitere Informationen finden Sie in den jeweiligen Richtlinien von BL und BBL:

- | | |
|---|--|
| 1. Beschäftigungsrichtlinie | 11. Biocon-Richtlinie zum Verhaltenskodex zur Vermeidung von Insiderhandel |
| 2. Richtlinie zur Prävention sexueller Belästigung | 12. Biocon-Richtlinie zur Bestimmung der Wesentlichkeit von Informationen |
| 3. Biocon Richtlinie zu Whistleblowing und Integrität | 13. Verhaltenskodex für Geschäftspartner/Zulieferer |
| 4. Biocon Geschäftsordnung | 14. Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption |
| 5. Biocon Kommunikationsrichtlinie | 15. Konferenz, Veröffentlichungsrichtlinien |
| 6. Richtlinie zur zulässigen Nutzung von IT | 16. Dawn RAID-Richtlinie |
| 7. Risikomanagement-Richtlinie | 17. Kodex für unabhängige Direktoren |
| 8. Richtlinie für soziale Medien | |
| 9. Datenschutzrichtlinien | |
| 10. Richtlinie zu Datenintegrität und Data Governance | |



Biocon Limited

20th KM Hosur Road,
Electronic City,
Bangalore – 560 100, India.
Tel: +91 80 2808 2808

www.biocon.com



Biocon Biologics Limited

Biocon House, Semicon Park
Electronics City,
Phase – II, Hosur Road
Bengaluru 560100,
Karnataka, India.

www.bioconbiologics.com