

VIACAMA

VERHALTENSKODEX

September 2025

Inhalte

01 Allgemeines	4
02 Grundsätze	4
02 01 TRENNUNGSGRUNDSATZ	4
02 02 TRANSPARENZGRUNDSATZ	4
02 03 ÄQUIVALENZGRUNDSATZ	4
02 04 DOKUMENTATIONSGRUNDSATZ	4
03 Fairer Wettbewerb	5
04 Unterbindung von Korruption	5
04 01 BESTECHUNG, VORTEILSZUWENDUNG ODER GESCHENKANNAHME	5
04 02 PRIVATER SEKTOR	5
04 03 ÖFFENTLICHER SEKTOR	6
04 04 GESCHENKE	6
04 05 BEWIRTUNG	6
04 06 SPENDEN	6
04 07 SPONSORING	7
04 08 PROVISIONEN	7
04 09 KOSTENÜBERNAHME BEI VERANSTALTUNGEN	7
05 Geldwäsche	8
06 Umgang mit Geschäftspartnern & Patienten	8
07 Auswahl von Geschäftspartnern	9
08 Nachhaltigkeit	9
09 Strukturierte Arbeitsabläufe	10
10 Umgang mit Betriebsgeheimnissen	10
11 Interessenskonflikte	11
12 Insiderinformationen	11
13 Datenschutz	12
14 Schutz von Firmeneigentum	12
15 Steuern	13

16 Rechnungslegung & Berichterstattung	13
17 Kommunikation mit der Öffentlichkeit	13
18 Gesundes, sicheres & soziales Arbeitsumfeld – Schutz der Menschenrechte	13
18 01 GESUNDHEIT & SICHERHEIT	13
18 02 ARBEITEN OHNE BEEINTRÄCHTIGUNG	14
18 03 EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE & DER ILO-ÜBEREINKOMMEN	14
18 04 KEINE DISKRIMINIERUNG	14
18 05 KEINE BEDROHUNG ODER SONSTIGE BELÄSTIGUNG	14
18 06 KEINE FORMEN VON KINDER- & ZWANGSARBEIT	15
18 07 ANGEMESSENE ENTLOHNUNG	15
18 08 VEREINIGUNGSFREIHEIT & RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN	15
19 Verantwortlichkeit	15
19 01 VERANTWORTLICHKEIT DES MANAGEMENTS.....	15
19 02 VERANTWORTLICHKEIT DER MITARBEITENDEN	16
19 03 VERSTÖSSE GEGEN DEN KODEX.....	16
20 Hinweisgeber- & Beschwerdesysteme	16
21 Corporate Compliance Office.....	17
21 01 ORGANISATION DES CORPORATE COMPLIANCE OFFICE	17
21 02 AUFGABEN DES CORPORATE COMPLIANCE OFFICE	18

01 | Allgemeines

Dieser VIACAMA Verhaltenskodex (kurz: Kodex) stellt einen Leitfaden für die rechtlichen Verpflichtungen sowie die ethischen Grundsätze, die von der VIACAMA-Gruppe getragen werden, dar. Dieser Kodex ist keine vollständige Vorschriftensammlung, die alle maßgeblichen Gesetze, Richtlinien und Standards erfasst. Sofern eine Bestimmung dieses Kodex von gesetzlichen Bestimmungen oder Richtlinien der VIACAMA-Gruppe abweicht, hat stets jene Bestimmung Anwendung zu finden, die einerseits dem anzuwendenden Gesetzesbestand entspricht und die andererseits im Hinblick auf die von VIACAMA getragenen ethischen Grundsätze die anspruchsvollere ist.

02 | Grundsätze

02 | 01 TRENNUNGSGRUNDSATZ

Unsere Geschäfte sind klar von etwaigen entgeltlichen oder unentgeltlichen Leistungen (z.B. Geld-, Sach- oder Dienstleistungen) an Beschäftigte der jeweiligen Geschäftspartner getrennt.

02 | 02 TRANSPARENZGRUNDSATZ

Wir legen den zuständigen Stellen offen, an wen und zu welchem Zweck wir entgeltliche und unentgeltliche Leistungen erbringen und halten stets die dafür maßgeblichen Grundsätze (Trennungsgrundsatz, Äquivalenzgrundsatz, Dokumentationsgrundsatz) ein.

02 | 03 ÄQUIVALENZGRUNDSATZ

Bei Vertragsbeziehungen mit unseren Geschäftspartnern stehen Leistung und Gegenleistung stets in einem angemessenen Verhältnis zueinander.

02 | 04 DOKUMENTATIONSGRUNDSATZ

Alle entgeltlichen oder unentgeltlichen Leistungen im Rahmen unserer Geschäftsgebarung und unserer Vertragsbeziehungen unterliegen der Schriftlichkeit und werden in geeigneter Form dokumentiert und archiviert.

03 | Fairer Wettbewerb

Wir sind uns bewusst, dass wir einen Wettbewerbsvorsprung nur über hervorragende Leistungen erreichen können. Wir stellen uns daher aufgrund dieses Selbstverständnisses ohne Einschränkung dem fairen Wettbewerb.

Unsere Marktstellung wollen wir durch die Qualität unserer Projekte und Dienstleistungen erreichen.

Die im jeweiligen Land geltenden wettbewerbsrechtlichen Vorschriften, insbesondere bei der Mitwirkung an Arbeitsgemeinschaften oder Konsortien, sind stets zu beachten. Wir achten dabei auf die Einhaltung aller Exportkontroll- und Embargobestimmungen.

04 | Unterbindung von Korruption

04 | 01 BESTECHUNG, VORTEILSZUWENDUNG ODER GESCHENKANNAHME

Wir schließen keine Geschäfte ab, die mit unlauteren Mitteln zustande kommen oder vorgenommen werden. Wir wirken – in welcher Form auch immer – an keiner Bestechung, illegalen Vorteilszuwendung oder -annahme mit, unabhängig davon, ob dies im privaten oder öffentlichen Sektor geschieht.

Als Vorteil gelten nicht nur Geldzahlungen, sondern jeder materielle oder immaterielle Vorteil, wie z.B. die Hingabe von Geschenken, die Einladung zu Geschäftsessen, die Übernahme von Reise- oder Aufenthaltskosten, etc.

04 | 02 PRIVATER SEKTOR

Es ist jedem Bediensteten und Beauftragten der VIACAMA-Gruppe untersagt, im privaten geschäftlichen Verkehr, für die Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung (z.B. Einkauf von Waren oder Dienstleistungen) von einem anderen für sich oder einen Dritten einen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen und/oder einem Bediensteten oder Beauftragten eines Unternehmens für die Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung (z.B. Vergabe eines Auftrags) für diesen oder einen Dritten einen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren.

Zulässig ist nur die Gewährung von ortsüblichen, der jeweiligen Landeskultur entsprechenden Vorteilen, welche die Geringfügigkeitsgrenze nach den gesetzlichen Maßstäben des jeweiligen Landes nicht übersteigen und die im Einklang mit unseren allgemeinen Grundsätzen stehen.

04 | 03 ÖFFENTLICHER SEKTOR

Es ist jedem Bediensteten und Beauftragten der VIACAMA-Gruppe untersagt, einem Amtsträger oder Schiedsrichter für die Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts oder einem Sachverständigen für die Erstattung eines unrichtigen Befundes oder Gutachtens, für diesen oder einen Dritten einen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren.

Erlaubt ist die Gewährung von Vorteilen ohne Bezug auf ein Amtsgeschäft, wie z.B. Einladungen zur sozial üblichen Kontaktpflege sowie von geringwertigen Geschenken (orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Werts), im Rahmen der Geringfügigkeitsgrenze nach den gesetzlichen Maßstäben des jeweiligen Landes.

04 | 04 GESCHENKE

Die Gewährung von Geschenken mit der Absicht der Anbahnung oder Beeinflussung von Geschäften sowie von Amtsgeschäften ist unzulässig. Zulässig sind nur übliche und der jeweiligen Landeskultur entsprechende Aufmerksamkeiten, welche die Geringfügigkeitsgrenze nach den gesetzlichen Maßstäben des jeweiligen Landes nicht übersteigen und die im Einklang mit unseren allgemeinen Grundsätzen stehen.

04 | 05 BEWIRTUNG

Bewirtungen oder Essenseinladungen sind in einem angemessenen Rahmen zulässig, sofern der Anlass der Bewirtung dienstlicher bzw. geschäftlicher Natur ist (z.B. Geschäftsbesprechungen) oder es sich um eine sonstige dienstliche bzw. geschäftliche Veranstaltung handelt, in deren Rahmen eine Bewirtung üblich ist (z.B. Empfänge, Einweihungen).

04 | 06 SPENDEN

Spenden dienen grundsätzlich einem gemeinnützigen Zweck, das heißt der Förderung des Gemeinwohls auf geistigem, kulturellem, sittlichem oder materiellem Gebiet wie beispielsweise der Wissenschaft und Kultur, der Gesundheitspflege, der Kinder-, Jugend- und Familienfürsorge sowie der Fürsorge für Alte, Kranke oder mit körperlichen Gebrechen behafteten Personen. Spenden dürfen nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer

Gegenleistung getätigt werden. Unsere Spendenaktivitäten erfolgen daher stets im Einklang mit dem Trennungsgrundsatz und dienen nicht individuellen oder persönlichen Interessen einzelner Beschäftigter oder Funktionsträger. Geldzahlungen auf Privatkonten sind grundsätzlich unzulässig. Spenden erfordern den Erhalt einer Spendenquittung oder einer schriftlichen Überweisungsbestätigung. Falls Spenden auch im privaten Interesse eines unserer Mitarbeitenden liegen, sind diese von einer zweiten unabhängigen Person oder deren Vorgesetztem schriftlich zu autorisieren. Es werden keine Spenden und sonstige Zuwendungen an politische Parteien, Politiker und Einrichtungen, die dem Ansehen unserer Unternehmensgruppe schaden können, geleistet. Bei Spenden sind die Anforderungen an deren Genehmigung, an eine vollständige Dokumentation sowie an deren steuerliche Abzugsfähigkeit zu beachten.

04 | 07 SPONSORING

Unsere Sponsoringaktivitäten dienen grundsätzlich der Verbesserung der Gesundheits- bzw. Patientenversorgung, der wissenschaftlichen Forschung, Lehre, Aus- und Fortbildung sowie soziokulturellen und gesundheitsfördernden Zwecken und erfolgen stets als Gegenleistung für die Vermarktung und Kommunikation der Marke VIACAMA oder unserer Produkte und Dienstleistungen. Unsere Sponsoringaktivitäten erfolgen stets im Einklang mit dem fairen Wettbewerb und dienen nicht individuellen oder persönlichen Interessen einzelner Beschäftigter oder Funktionsträger.

04 | 08 PROVISIONEN

Provisionen, d.h. Vergütungen für ein vermitteltes Geschäft, werden nur demjenigen gewährt, der im Interesse unseres Unternehmens und auf rechtmäßige Weise ein Geschäft mit einem Kunden vermittelt hat. Provisionen werden insbesondere weder direkt noch indirekt an Mitarbeitende des vermittelten Kunden gezahlt.

04 | 09 KOSTENÜBERNAHME BEI VERANSTALTUNGEN

Repräsentanten von inländischen und ausländischen Einrichtungen, die an Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen (z.B. Workshops, Roundtable-Diskussionen, Betriebsbesichtigungen) von VIACAMA teilnehmen, können die angemessenen Kosten für An- und Abreise, Übernachtung, Bewirtung und Begleitprogramm, soweit von untergeordneter Bedeutung, erstattet werden, wenn die Teilnahme dem Gesundheitswesen im weiteren Sinn förderlich ist und dies nicht gegen Gesetze oder interne Richtlinien dieser Einrichtungen verstößt. Darüber hinaus ist Voraussetzung, dass der Teilnehmende entweder einen aktiven Beitrag (z. B. Vortrag, Moderation, Präsentation, etc.) an der Veranstaltung leistet oder seine

Teilnahme den Zweck verfolgt, Erkenntnisse und Erfahrungen im Zusammenhang mit unseren Projekt- und Dienstleistungen zu vermitteln oder zu gewinnen.

05 | Geldwäsche

Wir beteiligen uns an keinen Tätigkeiten, die der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung dienen und unterstützen die Maßnahmen, die von den Ländern, in denen wir tätig sind, zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismus gesetzt werden.

Dazu gehört auch, dass wir uns im Rahmen der sorgfältigen Auswahl unserer Geschäftspartner ausreichend Informationen über deren geschäftliches Umfeld verschaffen, sowie, dass in unseren Prozessen geeignete Kontrollen implementiert sind, um verdächtige Transaktionen und Geschäftspartner zu erkennen.

06 | Umgang mit Geschäftspartnern & Patienten

Höchste Zufriedenheit unserer Patienten und Geschäftspartner ist für uns ein wichtiges Gut. Wir erledigen daher alle an uns herangetragenen Anliegen und Aufgaben stets kompetent, freundlich und rasch.

Größten Wert legen wir auch auf die Verfügbarkeit und Sicherheit von Personal, technischen Geräten und Medizin in unseren Gesundheitseinrichtungen sowie auf selbstbestimmte Entscheidungen unserer Patienten.

Die Arbeit im klinischen Umfeld bringt aufgrund medizinethischer Besonderheiten außergewöhnliche, über den für das allgemeine Geschäftsumfeld geltenden VIACAMA Verhaltenskodex hinausgehende Anforderungen und Verantwortungen mit sich. Diese werden für unser medizinisches Personal im VAMED Clinical Code of Conduct behandelt.

Unsere Geschäftspartner übergeben uns vertrauliche Informationen, die wir ohne deren schriftliche Erlaubnis nicht offenlegen dürfen, dies unabhängig davon, ob wir uns mit dem Geschäftspartner vertraglich zur Verschwiegenheit verbunden haben oder nicht.

Wir verhalten uns unseren Geschäftspartnern gegenüber stets fair.

Eine uns eingeräumte Befugnis, über fremdes Vermögen zu verfügen oder einen anderen zu verpflichten, wird von uns ausschließlich im Rahmen der uns eingeräumten Befugnis ausgeübt.

Es ist untersagt, von Geschäftspartnern im geschäftlichen Verkehr anvertraute Vorlagen oder Vorschriften technischer Art oder kaufmännische Informationen zu Zwecken des Wettbewerbs unbefugt zu verwerten oder an Dritte weiterzugeben.

07| Auswahl von Geschäftspartnern

Als im Gesundheitswesen tätiger Konzern ist uns die Gesundheit und Sicherheit der Menschen in unserem Geschäftsumfeld sowie der Schutz der Menschenrechte ein großes Anliegen. Wir legen Wert darauf, dass im Zuge der Realisierung unserer Projekte stets im Einklang mit den sozialen Wertvorstellungen der Europäischen Union gehandelt wird und sämtliche anzuwendenden Gesetze eingehalten werden, insbesondere jene, die dem Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer dienen.

Wir wählen unsere Geschäftspartner sorgfältig aus und schließen Verträge nur mit solchen, die sich zu den gleichen hohen Standards verpflichten wie wir.

Nähere Regelungen zu den Werten, die wir von unseren Geschäftspartnern erwarten, finden sich im VIACAMA-Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

08| Nachhaltigkeit

Wir sind bestrebt, mit unseren Leistungen einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung des Lebens für die Menschen in den Ländern, in denen wir tätig sind, zu leisten.

Dabei sind wir uns der Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf Menschen und Umwelt bewusst.

Effizienter und umweltverträglicher Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie Erhaltung der Vielfalt, Eigenart und Schönheit von Natur und Landschaft sowie der Biodiversität durch eine nachhaltige Nutzung der Natur und ihrer Ressourcen sind uns große Anliegen.

Insbesondere unterlassen wir schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch, wenn dies die

Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert. Land, Wälder oder Gewässer, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert, werden wir niemandem unter Verstoß gegen legitime Rechte entziehen.

VIACAMA stellt höchste Ansprüche an Qualität, Nachhaltigkeit und Umweltschutz.

Die Einhaltung von anwendbaren Gesetzen zum Umweltschutz ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Ebenso beachten wir die Vorgaben anerkannter internationaler Übereinkommen, wie die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989, der Verwendung von Quecksilber im Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 und des Umgangs mit persistenten organischen Schadstoffen im Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in den aktuellen Fassungen.

09| Strukturierte Arbeitsabläufe

Eine gut strukturierte Organisation der eigenen Arbeitsabläufe ist der Schlüssel zum Erfolg.

Wir dokumentieren unsere Geschäftsaktivitäten in geeigneter Form und sorgen dafür, dass unsere Geschäfte auch während Abwesenheiten auf Grund von Krankenständen und Urlauben stets ordentlich weitergeführt werden können.

Für unsere wesentlichen internen Prozesse gilt ein Vier- oder Mehraugenprinzip sowie das Prinzip der Funktionstrennung.

Wir sind uns bewusst, dass unser Know-how unser wichtigstes Gut ist, welches wir entsprechend pflegen und bewahren. Es sind daher alle Mitarbeitenden dafür verantwortlich, dass ihr Büro/ihr Arbeitsplatz nur von befugten Personen betreten werden kann.

10| Umgang mit Betriebsgeheimnissen

Alle Mitarbeitenden haben vertrauensvoll mit Betriebsgeheimnissen umzugehen und dürfen diese nicht dazu verwenden, sich oder Dritten einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen.

Insbesondere dürfen vertrauliche Unternehmens- und Marktinformationen über unsere Unternehmen nicht weitergegeben werden – weder an Wettbewerber noch Freunde oder

Familienangehörige oder sonstige Dritte. Auch dürfen sich die Mitarbeitenden keine Geschäftsgeheimnisse von Wettbewerbern unbefugt aneignen und sodann im vermeintlichen Interesse von VIACAMA verwerten.

11| Interessenskonflikte

Geschäfte sind immer im besten Interesse des Unternehmens zu tätigen.

Alle Mitarbeitenden sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Es sind Situationen zu vermeiden, in denen persönliche oder eigene finanzielle Interessen des Mitarbeitenden bzw. ihm nahestehender Personen mit den Interessen von VIACAMA kollidieren. In Konfliktsituationen dürfen die Interessen von VIACAMA nicht beeinträchtigt werden.

Entgeltliche Nebentätigkeiten sind, soweit sie das Unternehmensinteresse berühren können, nur nach ausdrücklicher Genehmigung gestattet. Dies gilt insbesondere für Tätigkeiten mit oder für Unternehmen, mit denen VIACAMA eine Geschäftsbeziehung unterhält oder im Wettbewerb steht. Hierbei dürfen weder persönliche Interessen des Mitarbeitenden oder von Wettbewerbern verfolgt werden, noch dürfen Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, für eigene Zwecke genutzt werden.

Durch Beteiligungen an Unternehmen bzw. Beziehungen mit Unternehmen oder Geschäftspartnern, die in der gleichen Branche tätig sind oder vergleichbare Projekte bzw. Dienstleistungen anbieten wie VIACAMA, dürfen keine Interessenskonflikte entstehen.

VIACAMA ist nicht parteipolitisch engagiert. Es wird erwartet, dass Mitarbeitende dies bei ihren privaten Aktivitäten und Meinungsäußerungen berücksichtigen und diese nicht in Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Funktion bringen.

12| Insiderinformationen

Bei Insiderinformationen handelt es sich um unveröffentlichte Informationen, die im Falle einer Veröffentlichung geeignet sind, den Börsenkurs von Wertpapieren zu beeinflussen.

Insiderinformationen sind streng vertraulich zu behandeln und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden. Dies gilt solange, bis die entsprechenden Informationen nicht mehr

bedeutsam sind oder veröffentlicht wurden. Insiderinformationen dürfen nicht zum eigenen oder dem Vorteil eines Dritten beim Kauf oder Verkauf von Wertpapieren genutzt werden.

13| Datenschutz

Wir bekennen uns zum Schutz der uns anvertrauten personenbezogenen Daten.

Personenbezogene Daten sind alle Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person (z.B. Name, Anschrift, Kennnummern, Beurteilungen, Fotos, berufliche Position, Standortdaten). Sie können aus elektronischen Daten oder auch aus Unterlagen in Papierform hervorgehen. Zu den relevanten Gruppen "natürlicher Personen" zählen bei uns vor allem Patienten, Gäste, Mitarbeitende und Geschäftspartner.

Sensible personenbezogene Daten, die besonders gewissenhaft zu schützen sind, sind insbesondere gesundheitsbezogene Daten von Patienten.

Detaillierte Regelungen zum Datenschutz, dem Datenschutzbeauftragten und dem Datenschutzmanagementsystem von VIACAMA sind in unserer DATENSCHUTZRICHTLINIE enthalten.

14| Schutz von Firmeneigentum

Unser Unternehmensvermögen und geistiges Eigentum, z.B. Patente, Markenrechte und Know-how, sind vor Verlust, Beschädigung und Diebstahl zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch den sorgsamen Umgang mit Arbeitsmitteln.

Das Firmeneigentum soll die Mitarbeitenden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und der Unternehmensziele unterstützen und darf grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke benutzt werden. Die gelegentliche private Nutzung der Arbeitsmittel (z.B. Telefon, Internet, Computer) ist zulässig, sofern dadurch keine erheblichen zusätzlichen Kosten oder sonstige Nachteile für VIACAMA entstehen, andere Mitarbeitende nicht beeinträchtigt werden und sie in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des vorliegenden Verhaltenskodex und anderer interner Regelungen, z.B. IT-Sicherheitsrichtlinien und Betriebsvereinbarungen, erfolgt.

15| Steuern

Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, dass wir die Steuergesetze und -vorschriften der Länder befolgen, in denen wir tätig sind, die sich daraus ergebenden Abgaben pünktlich entrichten und so unseren Beitrag zu den öffentlichen Finanzen dieser Länder leisten.

16| Rechnungslegung & Berichterstattung

Jegliche Dokumentation, Abrechnung und Datenerfassung muss vollständig, ordnungsgemäß und korrekt sein, fristgerecht erstellt werden sowie den gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen entsprechen.

Um dies sicherzustellen, sind sowohl Verantwortlichkeiten unter Berücksichtigung notwendiger Funktionstrennung festzulegen als auch angemessene Geschäftsprozesse und Kontrollen einzurichten.

17| Kommunikation mit der Öffentlichkeit

Wir verfolgen eine umfassende, zeitnahe und offene Kommunikation mit unseren Geschäftspartnern, Investoren und der interessierten Öffentlichkeit.

Offizielle Stellungnahmen sowie die Kommunikation mit der Öffentlichkeit erfolgen nur durch den Vorstand der VIACAMA AG, die dafür vorgesehene Abteilung Strategische Kommunikation der VIACAMA AG oder die dazu ausdrücklich beauftragten und autorisierten Personen.

VIACAMA kooperiert mit allen zuständigen Aufsichtsbehörden und anderen öffentlichen Stellen.

18| Gesundes, sicheres & soziales Arbeitsumfeld – Schutz der Menschenrechte

18 | 01 GESUNDHEIT & SICHERHEIT

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden ist uns ein großes Anliegen. Dies umfasst die Einhaltung aller Vorschriften, die der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmenden dienen. Durch Aufbau und Anwendung angemessener

Arbeitssicherheitssysteme sowie durch Schulungen der Mitarbeitenden treffen wir Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, insbesondere beim Umgang mit gefährlichen Stoffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung verhindern wir durch geeignete Maßnahmen.

18 | 02 ARBEITEN OHNE BEEINTRÄCHTIGUNG

Das Verbot einer Beeinträchtigung durch Alkohol, illegale Drogen oder sonstige Substanzen ist ein wichtiger Bestandteil unserer Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik. Dies gilt auch für die Einnahme von ärztlich verschriebenen Medikamenten, sofern diese die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.

18 | 03 EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE & DER ILO-ÜBEREINKOMMEN

Die Wahrung der Menschenrechte im Sinne der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Internationalen Pakte vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte sowie über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und der ILO (internationale Arbeitsorganisation) - Übereinkommen ist Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Daher darf auch beim Fehlen eines ausdrücklichen Verbots in diesem Kodex keinesfalls in schwerwiegender Weise eine Rechtsposition aus diesen Übereinkommen und Pakten beeinträchtigt werden, wenn die Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung offensichtlich ist. Wir nehmen unsere Verantwortung wahr, indem wir alle unsere Mitarbeitenden mit Würde und Respekt behandeln und an die Diversität von Menschen und Arbeitsplätzen glauben.

18 | 04 KEINE DISKRIMINIERUNG

Wir unterstützen die Chancengleichheit aller Menschen. Eine Diskriminierung von Mitarbeitenden wegen des Alters, des Geschlechts, der Hautfarbe, der sexuellen Orientierung, der nationalen, sozialen oder ethnischen Herkunft, der Behinderung, der politischen Gesinnung, der Mitgliedschaft zu Gewerkschaften, der Schwangerschaft, der Religion oder des Familienstands bei der Anstellung und Beendigung von Dienstverhältnissen sowie dem beruflichen Fortkommen durch Beförderung, Gewährung von Leistungsprämien, Gehaltseinstufung und/oder der Zuteilung von Aufgaben ist verboten.

18 | 05 KEINE BEDROHUNG ODER SONSTIGE BELÄSTIGUNG

Wir dulden gegenüber unseren Mitarbeitenden keine Gewalt, Einschüchterung, Nötigung oder Bedrohung sowie sexuelle oder sonstige Belästigung. Auch beim Einsatz von

Sicherheitskräften werden diese angewiesen, beim Einsatz keinesfalls Personen unmenschlich oder erniedrigend zu behandeln oder zu verletzen oder die Vereinigungsfreiheit zu beeinträchtigen.

18 | 06 KEINE FORMEN VON KINDER- & ZWANGSARBEIT

Wir lehnen jede Form illegaler Arbeit ab und verurteilen jegliche Form von Kinderarbeit oder Zwangs- bzw. Sklavenarbeit. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe oder eines sonstigen empfindlichen Übels erfolgen. Das Alter der Mitarbeitenden darf nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Junge Mitarbeitende unter 18 Jahren werden nicht für Arbeiten eingesetzt, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften werden eingehalten und die UN Kinderrechtskonvention sowie die UNICEF Kriterien gegen schädliche Ausbeutung beachtet.

18 | 07 ANGEMESSENE ENTLOHNUNG

Jeder Mitarbeitende erhält ein angemessenes Entgelt, das mindestens dem anwendbaren gesetzlichen Mindestlohn sowie den branchenüblichen Mindeststandards entspricht.

18 | 08 VEREINIGUNGSFREIHEIT & RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

VIACAMA anerkennt das Recht ihrer Mitarbeitenden, Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken.

19 | Verantwortlichkeit

19 | 01 VERANTWORTLICHKEIT DES MANAGEMENTS

Das Management von VIACAMA setzt sich dafür ein, dass unsere hohen Maßstäbe für ethisches Verhalten erreicht werden. Der Vorstand der VIACAMA AG und die Geschäftsführungen der Beteiligungsgesellschaften beaufsichtigen die Einhaltung der rechtlichen und ethischen Standards durch die von ihnen geleiteten Unternehmen.

Um unseren Mitarbeitenden auf allen Ebenen dabei zu helfen, diesen Kodex einzuhalten, haben wir ein Corporate Compliance Office eingerichtet. Diese Stelle ist dafür zuständig, die Umsetzung und Einhaltung unserer Grundsätze und Verhaltensrichtlinien zu überwachen.

Zusätzlich zu ihren Pflichten als Mitarbeitende leben die Führungskräfte ein korrektes Verhalten vor und handeln vorbildlich. Sie vergewissern sich, dass ihre Mitarbeitenden diesen Kodex zur Kenntnis erhalten und helfen dabei, ihn zu verstehen und zu beachten. Sie stehen bei Fragen als vertrauensvoller Ansprechpartner zur Verfügung. Bei Nichtbeachtung von Gesetzen oder von Unternehmensrichtlinien sowie dieses Kodex ergreifen sie die erforderlichen Maßnahmen.

19 | 02 VERANTWORTLICHKEIT DER MITARBEITENDEN

Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeitenden von VIACAMA, unabhängig von deren Position oder Standort. Alle Mitarbeitenden von VIACAMA sind daher verpflichtet, die in diesem Kodex festgelegten Grundsätze im täglichen Arbeitsleben umzusetzen.

Mitarbeitende können durch Vorgesetzte nicht dazu verhalten werden, gegen die in diesem Kodex festgelegten Grundsätze zu verstoßen.

Die Mitarbeitenden haben sich eigenständig anhand der Unternehmensrichtlinien und Dienstanweisungen über das richtige Verhalten zu informieren. Bei Fragen hierzu können sich alle Mitarbeitenden jederzeit an Vorgesetzte oder an den für die Gesellschaft zuständigen Compliance Officer wenden.

19 | 03 VERSTÖSSE GEGEN DEN KODEX

Jede Verletzung dieses Kodex stellt ein Disziplinarvergehen dar, welches ungeachtet einer allfälligen strafrechtlichen und/oder zivilrechtlichen Verantwortlichkeit entsprechende arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

20 | Hinweisgeber- & Beschwerdesysteme

VIACAMA bietet ihren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und deren Mitarbeitenden, Wettbewerbern sowie sonstigen Stakeholdern verschiedene Kanäle, um mögliche Verstöße gegen diesen Kodex bekannt zu geben.

Allen Mitarbeitenden steht es frei, mögliche erfolgte oder bevorstehenden Verstöße gegen diesen Kodex ihren Vorgesetzten oder dem für sie zuständigen Compliance Officer zu melden.

Mitarbeitende, die gutgläubig (d.h. die aus gutem Grund von der Wahrheit ihrer Information ausgehen dürfen) einen möglichen Verstoß melden, dürfen in keiner Weise benachteiligt

werden. Wer leichtfertig oder wissentlich falsche Verdächtigungen bzw. Anschuldigungen erhebt, muss jedoch selbst mit Konsequenzen rechnen.

Allen Mitarbeitenden steht ein Kommunikationstool „VIACAMA Verbesserungs- und anonymes Hinweisgebersystem“ auf der VIACAMA Intranet-Seite „Compliance“ zur Verfügung, über welches unter Wahrung der Anonymität eines Hinweisgebers ein möglicher Verstoß gemeldet werden kann und mit dem Chief Compliance Officer der VIACAMA Gruppe hierzu kommuniziert werden kann.

Dieses Kommunikationstool steht überdies sowohl Mitarbeitenden als auch allen unternehmensexternen Personen, insbesondere Geschäftspartnern und deren Mitarbeitenden, und Wettbewerbern von VIACAMA, sowie sonstigen Stakeholdern auf der VIACAMA Internetseite zur Verfügung.

21 | Corporate Compliance Office

21 | 01 ORGANISATION DES CORPORATE COMPLIANCE OFFICE

Das Corporate Compliance Office ist eine 2-stufige Organisationseinheit bestehend aus einem Chief Compliance Officer und Business Unit Compliance Officers für alle Leitgesellschaftsgruppen.

Der Chief Compliance Officer wird vom Vorstand der VIACAMA AG ernannt, ist nur dem für Compliance zuständigen Vorstandsmitglied der VIACAMA AG gegenüber berichtspflichtig und in der Ausübung dieser Funktion an keine Weisungen seines disziplinären Vorgesetzten gebunden. Der jeweils nominierte Chief Compliance Officer wird von der VIACAMA AG den Geschäftsführungen der Leitgesellschaften schriftlich bekanntgegeben.

Jede Leitgesellschaft der VIACAMA-Gruppe (VAMED Standortentwicklung und Engineering GmbH, VAMED Management und Service GmbH, VIACAMA Technical Services GmbH und VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungsges.m.b.H) hat einen Business Unit Compliance Officer. Die Business Unit Compliance Officer werden auf Vorschlag des Chief Compliance Officer von der jeweiligen Geschäftsführung der Leitgesellschaft ernannt, sind nur dem Chief Compliance Officer gegenüber berichtspflichtig und in der Ausübung dieser Funktion an keine Weisungen ihrer disziplinären Vorgesetzten gebunden.

21 | 02 AUFGABEN DES CORPORATE COMPLIANCE OFFICE

Das Corporate Compliance Office ist nach Maßgabe der Festlegungen in diesem Punkt für die Einhaltung dieses Kodex in Unternehmen der VIACAMA-Gruppe zuständig. Soweit notwendig oder zweckmäßig werden vom Chief Compliance Officer und den Business Compliance Officer für spezielle Themenbereiche Schulungen für Mitarbeitende durchgeführt.

Der jeweilige Business Unit Compliance Officer prüft gemeldete Geschäftsfälle oder auffallende Vorgänge in seiner Leitgesellschaftsgruppe, gibt in Abstimmung mit dem Chief Compliance Officer Empfehlungen an die jeweilige Geschäftsführung für die Behebung von etwaigen Verstößen ab und berichtet danach dem Chief Compliance Officer über die Umsetzung der Empfehlungen.

Der Chief Compliance Officer berichtet in wichtigen Angelegenheiten unverzüglich, ansonsten monatlich im Nachhinein dem zuständigen Vorstandsmitglied der VIACAMA AG über die anfallenden bzw. angefallenen Compliance-Angelegenheiten.

Der Chief Compliance Officer hat kein Weisungs-, sondern nur ein Empfehlungsrecht, hat aber dem zuständigen Vorstandsmitglied der VIACAMA AG zu berichten, wenn einer Empfehlung nicht oder nicht ordnungsgemäß oder nicht innerhalb angemessener Frist entsprochen wird

Gleichbehandlung der Geschlechter

Wir legen großen Wert auf die Gleichbehandlung der Geschlechter. Im Interesse der besseren Lesbarkeit verwenden wir in diesem Bericht gelegentlich nur die männliche Form. Soweit personenbezogene Bezeichnungen angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.