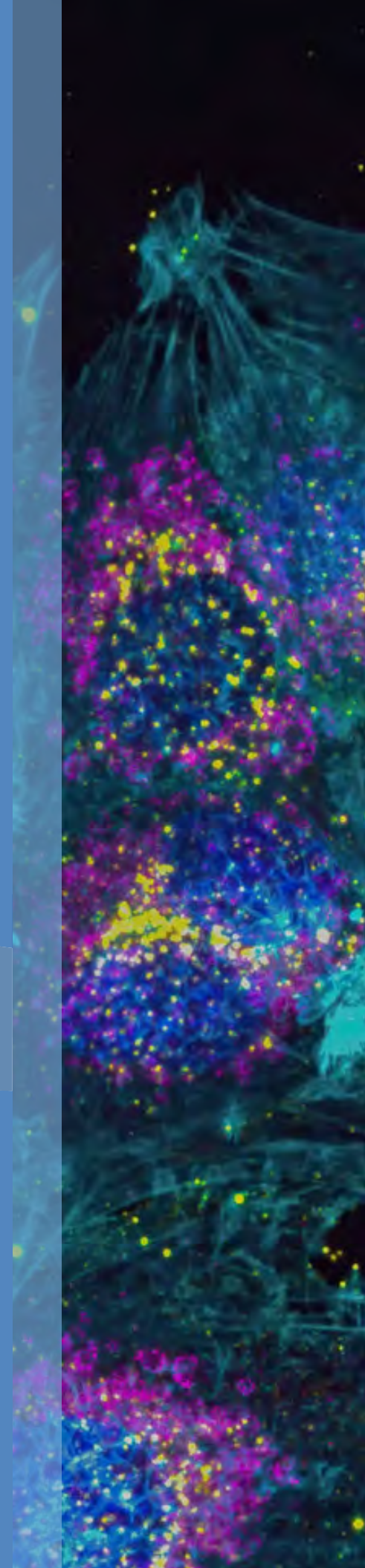




VERHALTENSKODEX

Kultur- und Werteleitfaden



VORWORT

Amicus Therapeutics, Inc. und seine globalen Tochterunternehmen („Amicus“) legen großen Wert darauf, Geschäfte stets im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und unter Gewährleistung der höchstmöglichen Integrität zu tätigen. Aus diesem Grund haben wir, in Übereinstimmung mit der Erklärung unserer Überzeugung und unseren an unserer Mission orientierten Verhaltensweisen, in unserem Verhaltenskodex wichtige Regeln festgehalten, an die sich alle Mitarbeiter, Auftragnehmer, Direktoren und Führungskräfte von Amicus (jeder davon ein „Mitarbeiter“ und als Gruppe die „Mitarbeiter“) halten müssen. Zusätzlich zum Verhaltenskodex verfügt Amicus über ein Compliance-Rahmenwerk, welches aus Richtlinien und Standardarbeitsverfahren besteht, an die sich Mitarbeiter oder Auftragnehmer bei der verantwortungsvollen Verrichtung Ihrer Aufgaben halten müssen. Da wir ein global agierendes Unternehmen sind, ist es möglich, dass die gesetzlichen Gegebenheiten vor Ort sich von den Regeln unseres Compliance-Rahmenwerks unterscheiden können. Bitte informieren Sie in derartigen Fällen stets die Compliance-Abteilung und halten Sie sich an die strengere der Vorschriften.

Hinter dem Verhaltenskodex, der Mission und Vision unseres Unternehmens stehen vier zentrale Grundsätze, auf denen unser Engagement und Pflichtgefühl gegenüber unseren Patienten und dem Unternehmen sowie gegenüber unseren Kollegen und Aktionären und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, basiert.

Bitte verinnerlichen Sie den vorliegenden Verhaltenskodex, sodass seine strikte Befolgung für Sie zu einer alltäglichen Gewohnheit wird.

UNSERE GRUNDSÄTZE:

- **ENGAGEMENT UND HINGABE FÜR UNSERE PATIENTEN**
- **LEISTUNGSBEREITSCHAFT UND VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN GEGENÜBER DEM UNTERNEHMEN UND SEINEN MITARBEITERN**
- **PFLICHTBEWUSSTSEIN GEGENÜBER UNSEREN AKTIONÄREN**
- **EINSATZ FÜR DIE GEMEINSCHAFTEN, IN DENEN WIR TÄTIG SIND**

BOTSCHAFT VON UNSEREM PRÄSIDENTEN UND VORSTANDSVORSITZENDEN

Sehr geehrtes Amicus-Team,

ich bin stolz darauf, bei einem Unternehmen zu arbeiten, das seine Werte kennt und täglich nach ihnen lebt. Bei der Ausarbeitung der an unserer Mission orientierten Verhaltensweisen ließen wir uns von der Idee leiten, dass übermäßig komplexe Unternehmenswerte zu einer mangelnden Fokussierung führen können, bei der unsere wichtigsten Überzeugungen verwässert werden. Aus diesem Grund haben wir Patienten, Innovation, Integrität und Leistung Priorität eingeräumt.

Die Patienten stehen im Mittelpunkt aller unserer Handlungen, und um ihnen die besten Medikamente bereitstellen zu können, müssen wir sowohl große als auch kleine Hürden mit der innovativen Geisteshaltung leidenschaftlicher Unternehmer überwinden. In dem einleitenden Hinweis eines Verhaltenskodex ist Integrität besonders hervorzuheben. Wir sind und bleiben fest davon überzeugt, dass Integrität und Leistung miteinander einhergehen. Aus diesem Grund lautet der Slogan dieses Kodex Leistung mit hoher Integrität. Leistung ist ein wesentlicher Faktor für die Stärke unseres globalen Betriebs, jedoch sind die Ergebnisse bedeutungs- und wirkungslos, sofern sie nicht unter vollständiger Compliance des Wortlauts und Geistes der gesetzlichen Vorschriften erzielt wurden. Integrität geht jedoch über bloße Corporate Compliance hinaus und bedeutet auch, Respekt gegenüber allen Personen zu zeigen und Gleichberechtigung und Inklusion am Arbeitsplatz zu fördern.

Ich bitte alle Mitglieder des Amicus-Teams, sich eine Compliance-Kultur zu eigen zu machen und stets im Sinne unseres Verhaltenskodexes zu handeln. Lesen Sie den Kodex. Ziehen Sie ihn zurate. Besprechen Sie ihn mit Ihren Kolleginnen und Kollegen. Verinnerlichen Sie den Sinngehalt, das Ziel und den Geist des Kodexes – und lassen Sie sich von diesem Geist täglich bei Ihren Arbeitstätigkeiten leiten. Sollte Ihnen etwas auffallen, das den Werten in unserem Kodex zuwiderläuft, möchte ich Sie bitten, dies über einen der hier beschriebenen Wege zu melden.

Die Einhaltung der Werte unseres Verhaltenskodexes ist integraler Bestandteil unserer täglichen Arbeit und einer der Gründe dafür, dass wir ein nachhaltiges Unternehmen sind, auf das wir alle stolz sein können – ein Unternehmen, das Versprechen, die es Patienten macht, auch hält.

Mit freundlichen Grüßen



Bradley Campbell

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einführung

- 1.1 Warum brauchen wir einen Verhaltenskodex?
- 1.2 Wer muss sich an den Verhaltenskodex halten?
- 1.3 Was sind unsere an unserer Mission orientierten Verhaltensweisen?
- 1.4 Wie kann ich Fragen oder Bedenken ansprechen?
- 1.5 Was ist eine Notsituation und wie kann ich sie melden?
- 1.6 Was beinhaltet unsere Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen?

2. Engagement und Hingabe für unsere Patienten

- 2.1 Patientenorganisationen
- 2.2 Patientensicherheit
- 2.3 Interaktion mit Gesundheitsfachkräften
- 2.4 Transparenz

3. Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein gegenüber dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern

- 3.1 Diskriminierung und Belästigung
- 3.2 Gleichheit, Vielfalt und Integration
- 3.3 Arbeitspraktiken
- 3.4 Datenschutz und personenbezogene Daten
- 3.5 Gesundheit, Sicherheit und Umwelt
- 3.6 Schutz von physischem und geistigem Eigentum des Unternehmens
- 3.7 Vertrauliche Dokumente und Informationen des Unternehmens
- 3.8 Genaue Geschäftsunterlagen
- 3.9 Interessenkonflikte

4. Pflichtbewusstsein gegenüber unseren Aktionären

- 4.1 Arzneimittelrechte und -bestimmungen
- 4.2 Anti-Bestechung und Anti-Korruption
- 4.3 Kartelle und fairer Wettbewerb
- 4.4 Insiderhandel
- 4.5 Behördliche Ermittlungen

5. Einsatz für die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind

- 5.1 Wohltätige Spenden und Zuwendungen
- 5.2 Medienarbeit
- 5.3 Umweltschutz

6. Fazit



1. EINFÜHRUNG

1.1 Warum brauchen wir einen Verhaltenskodex?

Der Verhaltenskodex (nachfolgend: „Kodex“) eines Unternehmens ist mit der Verfassung eines Staates zu vergleichen. Er dient dazu, grundsätzliche Werte und Regeln festzulegen. Die wichtigste Regel unseres Kodexes besteht darin, dass wir niemals gegen geltende Gesetze verstoßen. Wir sind stolz darauf, ein leistungsorientiertes Unternehmen zu sein, darum macht es uns umso stolzer, dass wir diese Leistungen erzielen, ohne dabei unsere Integrität aufs Spiel zu setzen. Der Grund dafür ist simpel: Leistungen, die man erzielt ohne seine Integrität zu wahren, sind nicht als Erfolg zu verbuchen. Darüber hinaus sind derartige Leistungen auch nicht nachhaltig. Unser Kodex ist so wichtig, weil er das schriftgewordene Fundament unserer Compliance-Kultur ist und für unsere Philosophie steht, niemals kurzfristige Profite gegenüber langfristigem und nachhaltigem Erfolg zu bevorzugen.

1.2 Wer muss sich an den Verhaltenskodex halten?

Ethisches Verhalten liegt in der Verantwortung eines jeden einzelnen Mitarbeiters von Amicus. Die Geschäftsführung setzt voraus, dass alle Mitarbeiter Geschäfte stets gemäß unseres Verhaltenskodexes und im Einklang mit geltenden lokalen Gesetzen tätigen. Integrität dreht sich nicht nur um die großen Entscheidungen, die wir als Unternehmen tätigen. Es ist die Summe der vielen, kleinen Einzelentscheidungen, die wir täglich fällen, die unsere Compliance-Kultur ausmacht.

Was die Compliance-Kultur ausmacht, nehmen Führungskräfte eine Vorbildfunktion innerhalb des Unternehmens ein und sollten deswegen stets im Einklang mit dem Verhaltenskodex handeln. Es ist die Aufgabe der Führungskräfte, dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter und Auftragnehmer, für die sie verantwortlich sind, alle erforderlichen Schulungseinheiten zum Verhaltenskodex sowie zu allen anderen zutreffenden Richtlinien und Standardarbeitsanweisungen (SOPs) absolvieren. Führungskräfte müssen Mitarbeiter dazu ermutigen, vermutete oder beobachtete Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder geltende Gesetze unverzüglich anzusprechen oder zu melden.

Einzelpersonen oder Unternehmen, die im Auftrag von Amicus arbeiten, werden von uns vertraglich dazu verpflichtet, sich an geltende Gesetze zu halten. Wenn wir mit Dritten zusammenarbeiten, ist es selbstverständlich, dass wir von ihnen niemals etwas verlangen, das wir aus ethischen oder gesetzlichen Gründen nicht selber tun könnten.

1.3 Was sind unsere an unserer Mission orientierten Verhaltensweisen?

Seit 2005 orientieren wir uns an den Kernwerten, die wir in unserer Erklärung unserer Überzeugungen darlegen. Im Jahr 2019 bestimmten wir unsere an unserer





Mission orientierten Verhaltensweisen, die unsere patienten- und leistungsorientierte, innovative und absolut integrationsorientierte Kultur weiter verbessern. Diese Verhaltensweisen machen uns zu ergebnisorientierten leidenschaftlichen Unternehmern, die unsere Mission für Patienten und Stakeholder mit höchster Integrität erfolgreich erfüllen.

Unsere an unserer Mission orientierten Verhaltensweisen sind:

- i. Mission – Wir stellen Patienten immer an erste Stelle:
- ii. Innovation – Wir versuchen neue Dinge und lernen und wachsen jeden Tag
- iii. Leistung – Wir sind ergebnisorientiert und starke Performer
- iv. Integrität – Wir tun Dinge auf die richtige Weise

i. Mission

Wir stellen Patienten immer an erste Stelle, indem wir:

- Zielstrebigkeit und Engagement hinsichtlich außergewöhnlicher Patientenerfahrungen fördern
- Mit einem Gefühl der Notwendigkeit agieren
- Unserem Unternehmergeist kontinuierlich neue Kraft verleihen
- Mit gutem Beispiel vorangehen und unsere Mitarbeiter hinsichtlich patientenorientiertem Denken schulen



ii. Innovation

Wir versuchen neue Dinge, lernen und wachsen jeden Tag, indem wir

- Neue Dinge probieren, indem wir für neue Ideen und Ansätze offen sind und „Design Thinking“ sowie kooperative Ansätze praktizieren
- Eine wachstumsorientierte Haltung einnehmen, indem wir kontinuierliche Lerngewohnheiten vorleben und unterstützen und die stufenweisen Verbesserungen in Richtung Entwicklungsziele verfolgen
- Risiken eingehen, indem intelligente Risiken definiert sowie Grenzen gesetzt werden und man aus Fehlern lernt
- Feedback einholen und geben. Dies stärkt das Selbstbewusstsein, fördert die Entwicklung der Mitarbeiter und ermutigt sie dazu, die Denkansätze unserer Führungskräfte und Teams in Frage zu stellen



iii. Leistung

Wir sind ergebnisorientierte High-Performer, indem wir:

- Ziele setzen, die eine inspirierende Teamidentität und Vision zur Sprache bringen, Mitarbeiter motivieren und den Fortschritt sichtbar und häufig verfolgen und kommunizieren
- Das unternehmerische Denken fördern, indem wir Teamziele mit globalen Unternehmensprioritäten in Einklang bringen und Teamwork sowie die teamübergreifende Zusammenarbeit fördern
- Selbstbefähigung der Mitarbeiter fördern, indem Verantwortung so weit wie möglich delegiert, Vertrauen durch Autonomie aufgebaut, Entscheidungen nach unten abgegeben und einzelne Mitarbeiter zur Rechenschaft gezogen werden
- Feedback erhalten und geben, um Mitarbeiter darin zu coachen, ihre Stärken einzusetzen und zu entwickeln, die Leistung anhand von Zielen konsistent und transparent zu bewerten, sich Errungenschaften einzugestehen und Erfolge zu feiern

iv. Integrität

Wir tun die Dinge auf die richtige Weise, indem wir:

- Die Bedeutung kennen, sowohl von Handeln mit Integrität (auf konforme Weise) als auch von Führen mit Integrität (Eine Kultur der Integrität untermauern)
- Von uns selbst und von anderen die höchsten Standards erwarten
- Dazu ermutigen, sich über Druck und Zwänge, die unsere Integrität bedrängen, zu äußern und ein gutes Beispiel für „aktives Zuhören“ zu sein
- Dinge tun, die unsere Glaubwürdigkeit und unseren Ruf außerhalb des Unternehmens stärken
- Uns um unsere Mitarbeiter und ihre Familien kümmern
- Offen sind für verschiedene Sichtweisen

1.4 Wie kann ich Fragen oder Bedenken ansprechen?

Es ist Ihre Pflicht, vermutete oder beobachtete Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder geltende Gesetze unverzüglich anzusprechen oder zu melden. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um Bedenken zu äußern. Wir ermutigen alle Mitarbeiter dazu, sich direkt an einen Mitarbeiter der Compliance-, Rechts- oder Personalabteilung zu wenden bzw. ihren direkten Vorgesetzten anzusprechen, aber wir verstehen,





dass Sie sich in manchen Fällen vielleicht wohler dabei fühlen, eine Angelegenheit zu melden, ohne Ihre Identität preiszugeben. Wir behandeln alle anonymen Meldungen vertraulich und unternehmen keinerlei Anstrengungen, um herauszufinden, von wem eine anonyme Meldung ausging. Sie können sich darauf verlassen, dass Sie nicht zum Opfer von Vergeltungsmaßnahmen werden, weil Sie etwas gemeldet haben.

Über unsere globale Hotline besteht die Möglichkeit, Vorgänge oder Vorfälle anonym zu melden. Sie finden alle unsere gebührenfreien Telefonnummern über in unserem Intranet – the FOLD –, wenn Sie auf die „Hotline Schaltfläche“ klicken. Meldungen an die Hotline erfolgen entweder über die gebührenfreie US-Nummer, wenn Sie aus den USA anrufen oder über die gebührenfreie, länderspezifische Nummer, wenn Sie aus dem Ausland anrufen. Alternativ können Sie auch das Hotline-Internetportal unter (www.amicusrx.ethicspoint.com). Beide Möglichkeiten stehen Ihnen jeden Tag rund um die Uhr zur Verfügung und werden durch unseren globalen Hotline-Partner, EthicsPoint, betreut.

Amicus nimmt Verstöße gegen Gesetze und den Verhaltenskodex sehr ernst. Allen Meldungen von Fehlverhalten wird unverzüglich und gründlich nachgegangen. Untersuchungen werden so vertraulich wie möglich behandelt – innerhalb der gesetzlichen Möglichkeiten und gemäß dem Bedarf des Unternehmens, Informationen zu ermittlungstechnischen Zwecken auszutauschen.

1.5 Was ist eine Notsituation und wie kann ich sie melden?

Eine „Notsituation“ ist eine groß angelegte, unerwartete Bedrohung für Amicus, die unsere Geschäftstätigkeit und/oder unseren Ruf ernsthaft stören/beeinflussen könnte. Typischerweise beinhaltet eine Notsituation das Element der Überraschung, der kurzen Entscheidungszeit und der Unfähigkeit unserer bestehenden Infrastruktur und Systeme, mit der Situation umzugehen. Beispiele für Ereignisse, die eine Notsituation verursachen könnten, sind unter anderem Erdbeben, Tornado, Hochwasser, Industrieunfall, Feuer, Explosion, Konkurs eines wichtigen Lieferanten, Cybersicherheitsangriff und Terroranschlag.

Wenn Sie sich eines Ereignisses bewusstwerden, das eine Notsituation bei Amicus auslösen könnte, ist es Ihre Pflicht, dies zu melden. Dies gilt insbesondere, wenn das Ereignis nicht allgemein bekannt ist. Während beispielsweise über die Ausbreitung von Covid-19 von Land zu Land in den Medien ausführlich berichtet wurde und allen bekannt war (und somit keine Meldung erforderlich gewesen wäre), müsste eine Flut oder ein Feuer, die/das Ihre örtliche Amicus-Niederlassung bedroht, gemeldet werden.

Eine Notsituation kann auf alle in Abschnitt 1.4 oben beschriebenen Arten gemeldet werden, einschließlich über die globale Hotline. Bitte beachten Sie, dass es sich bei der globalen Hotline nicht um eine Notrufnummer handelt. Sie sollte daher nicht verwendet werden, um Ereignisse zu melden, die eine unmittelbare Bedrohung für das Leben oder Eigentum darstellen. Meldungen über diese Hotline werden möglicherweise nicht sofort beantwortet. Wenn Sie Hilfe im Notfall benötigen, wenden Sie sich bitte an Ihre lokalen Behörden.



1.6 Was beinhaltet unsere Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen?

Rat einzuholen, Bedenken zu äußern oder Fehlverhalten zu melden, kann und wird keine negativen Folgen für Sie haben. Unsere Politik der offenen Tür und unsere Richtlinien zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen existieren, um Mitarbeiter dazu zu ermutigen, Bedenken zu äußern und sie gleichzeitig zu schützen. Wenn Sie Bedenken in gutem Gewissen äußern, helfen Sie dem Unternehmen. Sollten Sie Bedenken über einen Sachverhalt äußern, der sich nach der Prüfung durch uns als konform mit dem Kodex und geltenden Gesetzen erweist, so hat dies für keinen der Beteiligten negative Folgen. Sollten Sie Bedenken über einen Sachverhalt äußern und es ergibt sich nach der Prüfung durch uns, dass ein Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex und/oder geltende Gesetze vorliegt, dann haben Sie dem Unternehmen einen großen Verdienst erwiesen und geholfen, dem Fehlverhalten einen Riegel vorzuschieben.

Wenn eine Person einen möglichen Verstoß in gutem Glauben gemeldet hat und ein Mitarbeiter sich danach mit Vergeltungsmaßnahmen rächt oder beabsichtigt dies zu tun, so wird Amicus geeignete disziplinarische Maßnahmen gegen den Aggressor ergreifen, die unter Umständen sogar bis hin zur Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses führen können (sofern lokale Gesetze und Bestimmungen dies zulassen). Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie Vergeltungsmaßnahmen zum Opfer gefallen sind oder Sie Zeuge von derartigen Vorfällen geworden sind, wenden Sie sich bitte umgehend an die Compliance-, Rechts- und/oder Personalabteilung. Sie können Fälle von Vergeltungsmaßnahmen auch anonym über unsere weltweite Hotline melden.





2. ENGAGEMENT UND HINGABE FÜR UNSERE PATIENTEN

Im Mittelpunkt der Arbeit von Amicus steht es, Menschen zu helfen, die mit einer seltenen Krankheit leben. Das bedeutet, die medizinischen Bedürfnisse von Patienten durch aktives Zuhören zu verstehen, Innovation durch branchenführende wissenschaftliche Fähigkeiten voranzutreiben, die sichere und kontinuierliche Lieferung von Produkten, die aufrichtige und nicht irreführende Kommunikation mit medizinischem Fachpersonal über unsere Produkte und Transparenz im Umgang mit Details bezüglich der Natur unserer rein wissenschaftlichen Beziehung zu ihnen.

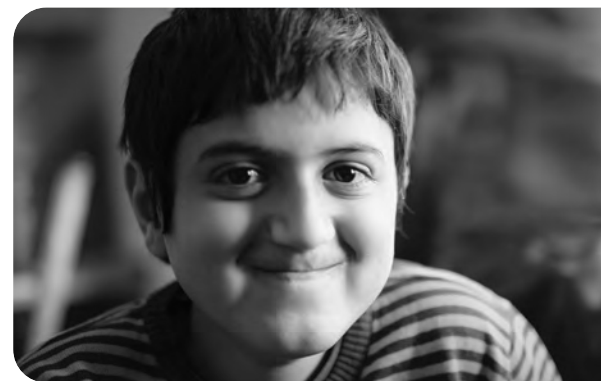
2.1 Patientenorganisationen

Patienten und die Organisationen, die sie vertreten (Patientenorganisationen) sind für unsere Arbeit von zentraler Bedeutung. Es sind die Mütter, Väter, Söhne und Töchter – die Menschen, die mit einer seltenen Krankheit leben – die im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen. Um diese großartige und wichtige Aufgabe zu verrichten, müssen wir ausgezeichnete Zuhörer und Lerner sein. Wir müssen verstehen, mit welchen Bürden und Lasten die Einzelpersonen, Familien und Pflegepersonen, die mit seltenen Krankheiten leben, konfrontiert werden, um die medizinischen Bedürfnisse dieser Gemeinschaften zu begreifen und ihre Situation zu verbessern. Diese Erkenntnisse liefern uns Anhaltspunkte und Motivation für unsere Arbeit. Dies ist die Grundlage und Voraussetzung für unseren Umgang mit Patientenorganisationen.

Gleichzeitig verpflichten wir uns zur Einhaltung von weltweiten Arzneimittelgesetzen und branchenspezifischen Richtlinien, die unsere Interaktionen mit Patientenorganisationen regeln und haben entsprechende Richtlinien und Standardarbeitsverfahren entwickelt, die dabei helfen, derartige Interaktionen zu lenken. Mitarbeiter, die im Namen von Amicus mit Patientenorganisationen in Kontakt treten, müssen mit den Richtlinien und Standardarbeitsverfahren vertraut sein, die im Amicus-Intranet unter „Risikomanagement/Compliance/Richtlinien & SOPs.“ verfügbar sind

2.2 Patientensicherheit

Als patienten- und wissenschaftsorientiertes Unternehmen müssen wir sicherstellen, dass unsere Entscheidungen stets mit der Sicherheit von Patienten und der Integrität von Daten vereinbar sind. Diese Bedingung muss während des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte erfüllt werden. Die Sicherheit der Patienten, die im Rahmen unserer Forschungs- und Entwicklungsprozesse an klinischen Studien teilnehmen hat höchste Priorität. Unsere Studien erfolgen in Einklang mit den Standards für Gute Klinische Praxis (GCP, Good Clinical Practice) und unter Aufsicht einer qualifizierten, institutionellen oder unabhängigen Ethikkommission. Auch bei der Herstellung und dem Vertrieb unserer Produkte ist die Patientensicherheit von höchster Priorität; deshalb erfolgen alle diesbezüglichen Aktivitäten gemäß den Standards für Gute Herstellungspraxis (GMP, Good Manufacturing Practices) sowie unseren eigenen strengen internen Qualitätsstandards. Außerdem haben wir uns in jeder Phase und in jedem Aspekt unserer geschäftlichen Tätigkeiten zur Gewährleistung der Datenintegrität verpflichtet, damit sich unsere Aktionäre stets auf





die Genauigkeit, Zuverlässigkeit und Vollständigkeit unserer wissenschaftlichen Daten verlassen können. Ohne diese Verpflichtung zur Patientensicherheit und Datenintegrität wäre unsere wissenschaftliche Arbeit frei von Wert.

Amicus hat Richtlinien und Standardarbeitsverfahren für die Einhaltung von Qualitätsstandards wie GCP, GMP, Gute Laborpraxis (GLP, Good Laboratory Practices), Gute Vertriebspraxis (GDP, Good Distribution Practices) und Gute Pharmakovigilanz-Praxis (GVP, Good Pharmacovigilance Practices) entwickelt, die man, zusammen mit den dazugehörigen Schulungen, im Amicus-Intranet unter „Common Links/MasterControl“ finden kann.

2.3 Zusammenarbeit mit Gesundheitsfachkräften

Zur bestmöglichen Versorgung der Patienten, versorgt Amicus medizinische Kreise auf Fachkongressen sowie im Rahmen von Praxisbesuchen und an anderen geeigneten Stellen mit aktuellen Informationen zu seinen Produkten. Auch im Rahmen von klinischen Studien tritt Amicus mit medizinischen Fachkräften in Kontakt. Amicus hat sich dazu verpflichtet, bei allen derartigen Interaktionen, wissenschaftlich fundierte, wahrheitsgemäße und nicht irreführende Informationen zu seinen Produkten zur Verfügung stellen und nicht mehr als den üblichen Marktpreis für legitime Dienstleistungen wie Forschung und Beratung zu zahlen.

Amicus hat diverse Richtlinien und Standardarbeitsverfahren für den Umgang mit medizinischen Fachkräften entwickelt. Mitarbeiter von Amicus müssen mit diesen Richtlinien und Standardarbeitsverfahren vertraut sein, die, zusammen mit den dazugehörigen Schulungen, im Amicus-Intranet unter „Corporate Operations/Risikomanagement/Compliance/Richtlinien & SOPs.“ verfügbar sind.

2.4 Transparenz

Weltweit verabschieden immer mehr Länder Gesetze, welche vorschreiben, dass Unternehmen offenlegen, in welchem Ausmaß sie medizinische Fachkräfte oder Gesundheitsorganisationen mit finanziellen Mitteln für Dienstleistungen wie Forschung und Beratung unterstützen. Hinter diesen Gesetzen steckt die Absicht, dass Patienten nachvollziehen können, ob ihre medizinischen Fachkräfte Gelder aus der Branche bezogen haben und, wenn ja in welcher Höhe, von wem und wofür.

Amicus verpflichtet sich zur Einhaltung von derartigen Informationsfreiheitsgesetzen sowie zur Einhaltung der Transparenz-Richtlinien der pharmazeutischen Branchenverbände, denen es angehört. Die diesbezüglichen Richtlinien und Standardarbeitsverfahren sowie die dazugehörigen Schulungen sind im Intranet unter „Risikomanagement/Compliance/Richtlinien & SOPs.“ verfügbar.



3. LEISTUNGSBEREITSCHAFT UND VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN GEGENÜBER DEM UNTERNEHMEN UND SEINEN MITARBEITERN

Unser gemeinsames Engagement für einander basiert auf gegenseitigem Respekt. Wir gehen respektvoll miteinander um, das Unternehmen behandelt uns fair und wir arbeiten engagiert in seinem Interesse, indem wir die Unterlagen, Vermögenswerte und den Ruf von Amicus schützen.

3.1 Diskriminierung und Belästigung

Wir alle nehmen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung eines offenen und inklusiven Arbeitsumfeldes ein. Über eine talentierte und vielfältige Mitarbeiterschaft zu verfügen, stärkt unser Unternehmen und trägt zu seiner Wettbewerbsfähigkeit bei.

Im Einklang mit unseren auf unsere Mission orientierten Verhaltensweisen müssen wir:

- Fair und respektvoll miteinander umgehen;
- Andere nie auf eine Weise behandeln, die als belästigend oder als Mobbing empfunden werden könnte;
- Den alleinigen Fokus auf Qualifikationen, Fähigkeiten, Leistungen, Expertise und Potential einer Person legen, wenn es um Entscheidungen bezüglich der Einstellung/Entlassung, Vergütung, Beförderung oder Disziplinierung von Mitarbeitern geht.

Damit stellen wir sicher, dass Amicus ein Ort ist, an dem alle Ideen willkommen sind, Mitarbeiter und Gruppen sich wohl und befähigt fühlen, offen über Vielfalt und Inklusion zu diskutieren, und Personalentscheidungen mit dem richtigen Fokus getroffen werden. So können wir Gerechtigkeit für alle Mitarbeiter und repräsentativen Gruppen gewährleisten.

Amicus hat diesbezügliche Richtlinien, Standardarbeitsverfahren und Schulungen entwickelt, die im Amicus-Intranet unter „Human Resources/HR Richtlinien & Verfahren“ verfügbar sind.

3.2 Vielfalt, Gleichheit und Inklusion

Um Diversität zu fördern und Integration zu stärken, haben wir Säulen für Diversität, Gleichheit und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion, DEI) entwickelt, die mit unserer Amicus-Kultur verflochten sind. Diese Säulen – Mitarbeiter, Patienten und Philanthropie – unterstützen dabei, dass unsere einzigartigen Erfahrungen, Hintergründe und kulturellen Sichtweisen eine Bereicherung dahingehend darstellen, wie wir Chancen angehen und Ideen so weit und so schnell wie möglich vorantreiben, wobei Patienten immer unsere oberste Priorität haben.

3.3 Arbeitspraktiken

Die Wahrung der Menschenrechte spiegelt sich direkt in unserer Verpflichtung zu ethischen Geschäftspraktiken wider. Amicus zahlt seinen Mitarbeitern attraktive und faire Gehälter und erwartet im Gegenzug ein Höchstmaß an Leistung und Integrität. In jedem Land, in dem wir tätig sind, halten wir uns an die lokalen Lohn- und Arbeitsgesetze



und wir werden niemals auf Kinderarbeit zurückgreifen. Sollten wir Kenntnisse darüber erlangen, dass Lieferanten von uns gegen diese Prinzipien verstoßen, werden wir nicht länger mit ihnen zusammenarbeiten, da dies gegen unsere Werte verstößt und unserem Ruf schaden könnte. Bitte informieren Sie umgehend die Personalabteilung, wenn Sie den Verdacht haben, dass jemand, mit dem wir zusammenarbeiten, gegen diese Standards verstößt.

Amicus hat diesbezügliche Richtlinien, Standardarbeitsverfahren und Schulungen entwickelt, die im Amicus-Intranet unter „Human Resources/HR Richtlinien & Verfahren“ verfügbar sind.

3.4 Datenschutz und personenbezogene Daten

Wir alle stehen in der Pflicht, die vertraulichen und personenbezogenen Daten unserer Kollegen sowie von medizinischen Fachkräften, Patienten und sonstigen Dritten, mit denen wir zusammenarbeiten und in Kontakt stehen, zu schützen und zu respektieren. Das bedeutet, dass wir vertrauliche und personenbezogene Daten auf legale Weise erfassen und verarbeiten und sie sicher im Einklang mit unseren globalen Richtlinien und SOPs aufbewahren müssen. Für ein faires und respektvolles Arbeitsumfeld ist unerlässlich.

Amicus hat zu diesem Thema Richtlinien und Standardarbeitsverfahren entwickelt, die im Amicus-Intranet unter „Risikomanagement/Compliance/Richtlinien & SOPs.“ verfügbar sind und die bei Schulungen vermittelt werden.

3.5 Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Nichts rechtfertigt, dass Sie Ihre eigene Gesundheit oder die eines Kollegen riskieren. Weder Arbeitsergebnisse, noch Geld für Überstunden und auch keine Profite. Die Sicherheit, das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeiter haben für uns höchste Priorität. Egal, wo Sie arbeiten und wie Ihre Aufgaben aussehen, die Sicherheit sollte an erster Stelle stehen. Unser Fokus auf Sicherheit bedeutet auch, dass wir Gewalt, Bedrohungen und Einschüchterungen am Arbeitsplatz nicht tolerieren. Unsere Arbeit verlangt Aufmerksamkeit, Genauigkeit und einen klaren Kopf; deshalb setzen wir voraus, dass unsere Mitarbeiter Ihre Aufgaben niemals unter Einfluss von Drogen und/oder Alkohol verrichten.



Wir haben Richtlinien, Standardarbeitsverfahren und Schulungen entwickelt, die unser Handeln hinsichtlich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt regeln. Sie sind im Amicus-Intranet unter Common Internal Links/MasterControl sowie im Amicus intranet unter „Human Resources/HR Richtlinien & Verfahren.“ verfügbar.



3.6 Schutz von physischem und geistigem Unternehmenseigentum

Es obliegt uns allen, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln und sein physisches und geistiges Eigentum zu schützen. Ohne unternehmenseigene, materielle Aktiva wie Computer, Laptops, Mobiltelefone, Büroutensilien, Laborgeräte und -bedarf könnten wir unsere tägliche Arbeit nicht verrichten. Von noch viel größerem Wert ist unser geistiges Eigentum, welches unersetzbar ist. Zum geistigen Eigentum zählen Urheberrechte, Patente, Warenzeichen, Produkt- und Verpackungsdesign, Markennamen und -logos, Forschung und Entwicklung, Erfindungen und Geschäftsgeheimnisse.

Um unser physisches und geistiges Eigentum zu schützen, müssen wir:

- Unternehmenseigentum nur für legitime geschäftliche Zwecke verwenden;
- Unterwegs besonders achtsam mit Unternehmenseigentum umgehen;
- Informieren Sie bei (Verdacht auf) Diebstahl oder Betrug Ihren Vorgesetzten und die Compliance-Abteilung;
- Besprechen Sie proprietäre Informationen niemals, wenn Unbefugte mithören könnten;
- Proprietäre Informationen niemals an Dritte weitergeben, auch nicht an Geschäftspartner und Lieferanten, die nicht über eine ausreichende Autorisierung und die erforderlichen Geheimhaltungsvereinbarungen verfügen. Holen Sie bei Zweifeln immer zunächst Rat bei der Rechtsabteilung ein;
- Übergeben Sie niemals physische Materialien wie kleine Moleküle oder andere biologisch aktive Forschungsmaterialien an Dritte weiter – auch nicht an Geschäftspartner und Lieferanten, die nicht über eine ausreichende Autorisierung und die erforderlichen Materialübertragungsvereinbarungen (MTAs) verfügt. Kontaktieren Sie die Rechtsabteilung, wenn Sie MTAs mit Dritten aushandeln möchten.

3.7 Vertrauliche Unternehmensdaten und Informationen

Die Unternehmensinteressen bestmöglich zu vertreten, umfasst auch die Wahrung der Vertraulichkeit aller nicht allgemein bekannten Informationen in Bezug auf Amicus, seine Lieferanten und Kunden. Unter vertraulichen Informationen versteht man Informationen, aus denen Konkurrenten einen Nutzen ziehen könnten. Amicus würde es logischerweise schaden, wenn derartige Informationen öffentlich würden. Bei Informationen, die bereits durch das Unternehmen öffentlich gemacht worden sind, z. B. in einer Pressemitteilung, auf einer Investorenkonferenz oder in Werbeanzeigen, handelt es sich nicht um vertrauliche Informationen.

Es folgen einige Beispiele für vertrauliche Informationen:

- Informationen über kleine Moleküle und Biologika, Herstellungsprozesse, unveröffentlichte, präklinische und klinische Forschungsdaten und technische Daten;
- Kommerzielle Informationen wie Kundeninformationen, Preise und Marketing-Pläne;
- Tatsächliche und vorgeschlagene Geschäftspläne und -strategien;



- Finanzdaten;
- Mitarbeiterinformationen.

Zum Schutz von vertraulichen Informationen müssen wir dieselben Maßnahmen ergreifen, wie oben in Abschnitt 3.6, Schutz von physischem und geistigem Unternehmenseigentum, erläutert. Bitte bedenken Sie, dass Ihre Geheimhaltungsverpflichtung auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Amicus fortbesteht und, dass alle vertraulichen Informationen an Amicus zurückgegeben werden müssen, bevor Sie aus dem Unternehmen ausscheiden.

3.8 Genaue Geschäftsunterlagen führen

Um solide geschäftliche Entscheidungen fällen zu können, braucht man akkurate Geschäftsunterlagen. Die Investoren und die Öffentlichkeit verlassen sich darauf, dass die, von Amicus zur Verfügung gestellten, Informationen akkurat und wahrheitsgetreu sind, damit sie informierte Entscheidungen treffen können. Unsere Bücher und Geschäftsunterlagen müssen die Gesamtheit unserer Transaktionen und Aktivitäten korrekt widerspiegeln. Beispiele für Geschäftsunterlagen sind Geschäftsberichte, Rechnungen, Abrechnungen, Spesenabrechnungen, Unterlagen zur Lohn- und Gehaltsabrechnung und Leistungen, Arbeitszeitznachweise, Fertigungs- und Forschungsunterlagen, Leistungsevaluierungen, Sicherheitsunterlagen und sonstige geschäftliche Unterlagen.



Genaue Bücher und Aufzeichnungen anzufertigen bedeutet:

- Niemals Unterlagen zu fälschen oder zu versuchen die wahre Natur einer Transaktion zu vertuschen;
- Niemals zu versuchen interne Kontrollen und Verfahren zu umgehen – auch, wenn Sie denken, dass es harmlos wäre oder Zeit sparen könnte;
- Niemals Geschäftsunterlagen zu verstecken oder zu zerstören, um deren Offenlegung in gerichtlichen Verfahren oder behördlichen Ermittlungen zu unterbinden;
- Immer mit den internen und externen Wirtschaftsprüfern von Amicus zusammenzuarbeiten und ihnen gegenüber ehrlich zu sein;
- Anweisungen der Rechtsabteilung zur Aufbewahrung von Dokumenten stets Folge zu leisten – z. B. bei laufenden oder bevorstehenden Verfahren, behördlichen Ermittlungen oder Kontrollen.



3.9 Interessenkonflikte

Was externe Aktivitäten und Beziehungen angeht, müssen wir stets auf Transparenz achten. Ein Interessenkonflikt besteht, wenn unsere privaten Interessen oder Aktionen mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt stehen oder dies zu tun scheinen. Oftmals können Konflikte im Rahmen eines offenen und ehrlichen Gesprächs vermieden oder gelöst werden.

Um angemessen mit tatsächlichen oder möglichen Konflikten umzugehen, müssen wir:

- Situationen und persönliche Beziehungen erkennen, durch die es uns schwerfällt, objektiv zu bleiben;
- Auf Beschäftigungen oder Geschäftsbeziehungen außerhalb des Unternehmens verzichten, die unsere berufliche Leistung bei Amicus negativ beeinflussen könnten; und
- Wenn wir zu irgendeinem Zeitpunkt einen tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikt bemerken, müssen wir umgehend die Compliance-Abteilung mittels der Amicus Compliance Engine (ACE) informieren.

Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie mit einem tatsächlichen, potenziellen oder wahrgenommenen Interessenkonflikt konfrontiert sind, melden Sie dies über die Kachel „Interessenkonflikte“ in ACE. Sie können über die OKTA SSO, die über das Amicus-Intranet unter „Common Links/OKTA SSO“ verfügbar ist, darauf zugreifen.

Amicus hat zu diesem Thema Richtlinien und Standardarbeitsverfahren entwickelt, die im Amicus-Intranet unter „Risikomanagement/Compliance/Richtlinien & SOPs.“ verfügbar sind und die bei Schulungen vermittelt werden.



4. PFLICHTBEWUSSTSEIN GEGENÜBER UNSEREN AKTIONÄREN

Wir schützen von den Aktionären in unser Unternehmen investierten Vermögenswerte, indem wir keine unnötigen Risiken eingehen.

4.1 Arzneimittelrechte und -bestimmungen

Es ist unser erklärtes Ziel, Menschen, die mit seltenen Krankheiten leben, die besten und modernsten Behandlungsmethoden anbieten zu können. Es ist dieses Ziel, was unsere Arbeit inspiriert und unsere Motivation nährt. Und um dieses Ziel zu erreichen müssen wir, die Vermögenswerte, die unsere Aktionäre in uns investieren, klug einsetzen. Das bedeutet auch, dafür Sorge zu tragen, dass diese Investitionen niemals durch Rechtsverfahren wie behördliche Ermittlungen gefährdet werden, die hohe Geldstrafen und sonstige Sanktionen nach sich ziehen können und somit die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens schädigen könnten, was zwangsläufig auch negative Folgen für unsere Patienten und Aktionäre hätte. Um die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern und unser Versprechen an die Patienten und Aktionäre einzulösen, verpflichtet sich Amicus dazu bei Wahrung der Integrität hohe Leistungen zu erzielen. Dabei bewegen wir uns während jeder Phase unserer Arbeit – von der Forschung und Entwicklung, über die Herstellung und Vermarktung bis hin zum Vertrieb – stets im Rahmen aller bestehenden Arzneimittelrechte und -bestimmungen.

4.2 Anti-Bestechung und Anti-Korruption

Unser Pflichtbewusstsein gegenüber den Aktionären beinhaltet die Einhaltung sämtlicher Anti-Bestechungsgesetze. Unsere Produkte reichen als Alleinstellungsmerkmal, um uns auf dem Markt zu profilieren, ohne auf jegliche Formen der Bestechung oder Korruption zurückgreifen zu müssen oder zu wollen – unabhängig von lokalen Gegebenheiten und Bräuchen. Beispiele für derartige Gesetze sind der US Foreign Corrupt Practices Act (US-Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung) und der UK Bribery Act (Britisches Anti-Korruptionsgesetz). Es ist wichtig zu wissen, dass, zusätzlich dazu, nahezu jedes Land über eigene Anti-Bestechungsgesetze verfügt und diese Art von Verhalten eigentlich überall auf der Welt verboten ist. Diese Gesetze unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Formulierungen, doch ihnen allen ist gemein, dass sie gesetzlich verbieten, etwas von Wert in Aussicht zu stellen um Geschäfte abzuschließen oder im Geschäft zu bleiben.

Amicus hat diesbezügliche Richtlinien und Standardarbeitsverfahren entwickelt, einschließlich einer globalen Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung, die im Amicus-Intranet unter „Risikomanagement/Compliance/Richtlinien & SOPs.“ verfügbar sind und die bei Schulungen vermittelt werden.

4.3 Kartelle und fairer Wettbewerb

Im kommerziellen Wettbewerb agieren wir fair und ehrlich und verlassen uns dabei ganz und gar auf die Vorzüge unserer Produkte. Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb schützen die Verbraucher für künstlich in die Höhe getriebenen Preisen, die aus unfairen Geschäftspraktiken wie Absprachen unter Wettbewerbern hervorgehen können.



Sprechen Sie mit Konkurrenten niemals über:

- Preise, Kosten oder Verkaufsbedingungen;
- Aufteilung von Märkten, Produkten, Kunden oder Lieferanten; und/oder
- Boykott von Kunden oder Lieferanten.

Es ist die Pflicht eines jeden einzelnen Mitarbeiters, stets im Rahmen aller geltenden, lokalen Wettbewerbsgesetze zu handeln.

4.4 Insiderhandel

Wir dürfen niemals persönliche Vorteile aus den Informationen ziehen, über die wir aufgrund unserer privilegierten Position innerhalb des Unternehmens verfügen. Informationen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit den Preis von Amicus-Aktien beeinflussen würden, wenn sie an die Öffentlichkeit gelangen würden, bezeichnen wir als wesentliche nicht-öffentliche Informationen. Mitarbeiter, die über wesentliche nicht-öffentliche Informationen verfügen, sind sogenannte „Insider“ und dürfen aus diesen Informationen keinen persönlichen Gewinn schöpfen (z. B. durch den Handel mit derartigen Informationen). Eine Zuwiderhandlung könnte als Verstoß gegen geltende Gesetze gegen Insiderhandel interpretiert werden.



Als Insider müssen wir:

- Alle Blackout-Einschränkungen und Richtlinien für den Handel mit Amicus-Wertpapieren befolgen;
- Niemals Wertpapiere von Amicus kaufen oder verkaufen, bevor die wesentliche nicht-öffentliche Information allgemein öffentlich gemacht worden ist;
- Niemals wesentliche nicht-öffentliche Informationen mit Dritten teilen (z. B. Kollegen, Familienmitglieder und/oder Freunde).

Amicus hat diesbezügliche Richtlinien, Standardarbeitsverfahren und Schulungen entwickelt, darunter auch eine Richtlinie bezüglich Insiderhandel, die im Amicus-Intranet unter „Risikomanagement/Compliance/Richtlinien & SOPs.“ verfügbar sind.



4.5 Behördliche Ermittlungen

Bei Auskunftersuchen, Durchsuchungen und Ermittlungen von offizieller Seite, arbeiten wir stets im vollen Umfang mit den Behörden zusammen. Bitte kontaktieren Sie im Fall von behördlichen Kontrollen und Untersuchungen umgehend die Rechtsabteilung, um das angemessene, weitere Vorgehen zu besprechen. Bitte tun Sie dies auch wenn, Behörden Unterlagen von Amicus anfordern (und dies nicht Teil eines routinemäßigen Vorgangs ist, der üblicherweise zu Ihrer Tätigkeit zählt).



5. EINSATZ FÜR DIE GEMEINSCHAFTEN, IN DENEN WIR TÄTIG SIND

Amicus hat es sich zum Ziel gesetzt, einen positiven Einfluss auf die Gemeinschaften zu haben, mit denen wir in Kontakt treten.

5.1 Wohltätige Spenden und Zuwendungen

Gerne unterstützt Amicus legitime, wohltätige Zwecke, wenn karitative/gemeinnützige Organisationen an uns herantreten.

Um sicherzugehen, dass alle Zuwendungen, egal, ob es sich dabei um Bar- oder Sacheinlagen handelt, im Einklang mit unseren Werten und unserer Unternehmensphilosophie erfolgen, haben wir entsprechende Richtlinien, Standardarbeitsverfahren und Schulungen entwickelt, die im Amicus-Intranet unter „Risikomanagement/Compliance/Richtlinien & SOPs“ verzeichnet sind.

5.2 Medienarbeit

Als börsennotiertes Unternehmen unterliegt Amicus Vorschriften und Richtlinien zur Offenlegung von Informationen. Wir verzichten auf die selektive Weitergabe von Informationen, die bestimmten Parteien einen unfairen Vorteil verschaffen würden und geben Informationen wahrheitsgetreu, akkurat und zeitnah an Aktionäre, Wertpapieranalysten und die Medien weiter. Nur bestimmte Personen sind dazu befugt, sich im Namen von Amicus zu äußern.

5.3 Umweltschutz

Umweltschutz versteht Amicus an all seinen Standorten als ständige Aufgabe und festen Bestandteil seiner Unternehmenspolitik. Wir geben unsere ökologischen Werte nicht für Produktion oder Profit auf. Auf Fragen und ökologische Bedenken, bezüglich unserer Geschäftstätigkeiten und deren Auswirkungen auf die Umwelt, reagieren wir verantwortungsvoll und wahrheitsgemäß.

Amicus hat diesbezügliche Richtlinien und Standardarbeitsverfahren entwickelt für die es entsprechende Schulungen gibt, die im Amicus-Intranet unter „Common Internal Links/MasterControl“ verfügbar sind.



6. FAZIT

Die wichtigste Botschaft unseres Verhaltenskodexes lautet, dass Amicus bei seinen Mitarbeitern eine Kultur voraussetzt, die auf der Anerkennung von Leistungen bei gleichzeitiger Gewährleistung von hoher moralischer Integrität basiert. Einfach ausgedrückt: Wir werden niemals unsere Integrität kompromittieren, um einen Leistungsindikator zu erreichen – egal, ob es sich dabei um Produktionsquoten, Vertriebsziele oder sonst etwas handelt. Dies ist der ausdrückliche Wille der Unternehmensführung. Es ist die Essenz dessen, wonach wir alle streben.

Der vorliegende Verhaltenskodex wurde durch den Unternehmensvorstand von Amicus genehmigt und gilt für alle Mitarbeiter von Amicus weltweit. Er tritt im Juni 2021 in Kraft.