

Code of Conduct

Verhaltenskodex für alle Gesellschaften und Standorte
des MorphoSys-Konzerns

Version 1.0



Inhalt

I. INTERESSENKONFLIKTE	3
II. VERTRAULICHKEIT UND DATENSCHUTZ	4
III. NUTZUNG VON TELEFON, EMAIL UND INTERNET	4
IV. INSIDERREGELN	5
V. BESTECHUNG UND KORRUPTION	5
VI. EINHALTUNG KARTELLRECHTLICHER REGELN	5
VII. ABSCHLUSS VON VERTRÄGEN UND DOKUMENTATION VON GESCHÄFTSTRANSAKTIONEN	6
VIII. SPENDEN UND SPONSORING	6
IX. UMGANG MIT INTERNEM WISSEN	6
X. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT	6
XI. RESPEKTVOLLES VERHALTEN	7
XII. ETHISCHE GRUNDSÄTZE DER MEDIZINISCHEN FORSCHUNG UND VERMARKTUNG VON MEDIZINISCHEN PRODUKTEN	7
XIII. SONSTIGE REGELUNGEN	8
XIV. DER MORPHOSYS CODE OF ETHICS (MORPHOSYS CREDO) WIRD DURCH DEN VORSTEHENDEN CODE OF CONDUCT GETRAGEN	9
XV. IMPLEMENTIERUNG UND ÜBERWACHUNG DES CODE OF CONDUCT	11

In allen Texten beziehen wir uns unabhängig von der verwendeten Form grundsätzlich immer auf Frauen und Männer. Die Regelungen gelten für alle Gesellschaften des MorphoSys-Konzerns (im folgenden „MorphoSys“)

Stand: 20. Juli 2011

I. INTERESSENKONFLIKTE

MorphoSys erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität und ethisch einwandfreies Handeln im Umgang mit Interessenkonflikten. Alle Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit MorphoSys' Interessen in Konflikt geraten.

PERSÖNLICHE BEZIEHUNGEN

Solch ein Interessenkonflikt könnte beispielsweise dann vorliegen, wenn Verwandtschaftsverhältnisse oder Partnerschaften zwischen Mitarbeitern bestehen, insbesondere dann, wenn es sich um ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter handelt. Hier hat MorphoSys im Übrigen auch eine Fürsorgepflicht für die untergebenen Mitarbeiter.

Sollte ein solcher Interessenkonflikt bestehen, ist dieser dem Code of Conduct-Komitee mitzuteilen.

ANDERE UNTERNEHMEN

Insbesondere ist untersagt, sich an den Unternehmen von Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Ein solcher Konflikt ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit für MorphoSys in jeglicher Form zu beeinflussen. Dies gilt auch, wenn nahe Angehörige von MorphoSys-Mitarbeitern Geschäftsbeziehungen zu MorphoSys oder zu Geschäftspartnern von MorphoSys auf Veranlassung des Mitarbeiters eingehen.

BERATERVERTRÄGE

Den Mitarbeitern ist insbesondere untersagt der Abschluss von Beraterverträgen mit Konkurrenten, Kunden, Lieferanten oder mit nahen Angehörigen.

GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

Von einer privaten Beauftragung von Personen und Unternehmen, die gleichzeitig Geschäftsbeziehungen mit MorphoSys unterhalten, ist abzusehen, soweit dies zu einem unzulässigen Vorteil für den Mitarbeiter, der beauftragten Person und/oder zu einem Schaden für MorphoSys führen kann.

Kein Mitarbeiter darf mittelbar oder unmittelbar Vorteile (insbesondere persönliche Geschenke) annehmen - in welcher Form auch immer - von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten.

II. VERTRAULICHKEIT UND DATENSCHUTZ

VERTRAULICHKEIT

Die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von MorphoSys sind ein wesentliches Gut. Sie müssen vertraulich behandelt werden. Darunter fallen alle Informationen, an deren Geheimhaltung MorphoSys, seine Vertragspartner, Kunden oder Patienten ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Für die Festlegung, wer innerhalb des Unternehmens welche Informationen erhalten darf, werden die Informationen in drei Kategorien A, B und C unterteilt. Bei der Verteilung der Informationen ist der festgelegte Verteilerkreis unbedingt einzuhalten. Einzelheiten regelt das „Kommunikationssystem: ABC“.

Passwörter (z.B. für Computer, Laptops) sind geheim zu halten, vertrauliche Informationen müssen sicher verwahrt werden.

DATENSCHUTZ

Personenbezogene Daten dürfen nur im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verarbeitet werden. Eine Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte bedarf der vorherigen Zustimmung des Datenschutzbeauftragten.

Insbesondere beim Umgang mit sensiblen Daten (z.B. Patientendaten) sind erhöhte Anforderungen an den richtigen Umgang gegeben. Verstöße können auch strafrechtliche Folgen haben. Diese Daten sind zu schützen. Eine Übermittlung an Dritte ist nur unter engen Voraussetzungen möglich. In jedem Fall dürfen die Daten nur für die Zwecke verwendet werden, für welche sie erhoben werden, nicht jedoch darüber hinaus.

III. NUTZUNG VON TELEFON, EMAIL UND INTERNET

Die private Nutzung von Internet und Email ist verboten. Das Telefon darf für notwendige private Telefonate genutzt werden.

Bei der Nutzung des Internets ist in jedem Fall jeglicher Zugriff auf Inhalte zu unterlassen, die strafrechtlich relevant sind, ethische Grundwerte verletzen, rassistische, sexistische, oder pornografische Inhalte aufweisen, beleidigen oder in sonstiger Weise dem Ansehen und den Interessen von MorphoSys zuwiderlaufen können. Verboten ist auch jeder Zugriff auf Daten, die die Sicherheit des MorphoSys IT-Systems gefährden können.

Das Einzelne regelt die „IT Policy“.

IV. INSIDERREGELN

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Insiderregeln des Wertpapierhandelsgesetzes, zum Beispiel das Insiderhandelsverbot, einzuhalten.

Das Verbot umfasst:

- das Handelsverbot, d.h. das Verbot, mit Hilfe von internen Informationen auf eigene oder fremde Rechnung Anteile an Unternehmen zu erwerben.
- das Mitteilungsverbot, d.h. das Verbot, interne kursrelevante Informationen Dritten zugänglich zu machen.
- das Empfehlungsverbot, d.h. das Verbot, Dritte auf der Grundlage von internen Informationen zum Handel mit Anteilen zu verleiten.

Das Nähere regelt die „Insider-Richtlinie“ von MorphoSys.

V. BESTECHUNG UND KORRUPTION

Die Entgegennahme oder die Gewährung von Leistungen, um sich oder einem Dritten ohne Rechtsgrund einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu verschaffen, ist weltweit unter Strafe gestellt. Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten sämtlicher Art darf daher kein Mitarbeiter sich, Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder sonstigen Dritten (z.B. Patienten oder Untersuchungsbeauftragte bei klinischen Studien) unzulässige Vorteile verschaffen.

Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen. Auch einzelne Verstöße gegen das Korruptionsverbot sind unter Umständen geeignet, die MorphoSys AG in ihrem Bestand zu gefährden (Aktienkursverlust, Vertrauensverlust, etc.).

Dritte (zum Beispiel Berater, Sponsoren, Vertreter oder andere Vermittler) dürfen nicht zur Umgehung dieser Regelung genutzt werden. Zuwiderhandlungen werden in der Regel mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet.

VI. EINHALTUNG KARTELLRECHTLICHER REGELN

Die MorphoSys AG ist einem fairen und offenen Wettbewerb auf den Märkten der Welt verpflichtet. Unsere Gesellschaften und Mitarbeiter dürfen sich nicht auf rechtswidrige und/oder strafrechtlich relevante Praktiken einlassen, wie zum Beispiel gesetzeswidrige Angebotsabsprachen, die den Wettbewerb ausschließen, beschränken oder verzerren.

VII. ABSCHLUSS VON VERTRÄGEN UND DOKUMENTATION VON GESCHÄFTSTRANSAKTIONEN

1. Mitarbeiter sind nur im Rahmen der „Vertretungs- und Unterschriften-Policy“ berechtigt, bindende Erklärungen für MorphoSys abzugeben.
2. Eine korrekte Buchführung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Steuerung von Unternehmensentscheidungen, für korrekte Finanzabschlüsse und für die erforderlichen Informationen der Öffentlichkeit über die Finanzlage von Aktiengesellschaften.

Alle Geschäftstransaktionen müssen daher rechtzeitig, vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und den darüber hinaus bei MorphoSys geltenden Vorschriften dokumentiert werden. Jeder Mitarbeiter ist diesem Ziel verpflichtet.

VIII. SPENDEN UND SPONSORING

MorphoSys leistet keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker. Jede Ausnahme von dieser Regel ist zuvor mit dem Vorstand abzuklären. Sponsoring und Spenden zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger dürfen nicht zur Umgehung der Regelungen dieses „Code of Conduct“ genutzt werden.

IX. UMGANG MIT INTERNEM WISSEN

Sämtliche Mitarbeiter sind verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Informationen sind richtig und vollständig an andere Bereiche weiterzugeben, soweit nicht in Ausnahmefällen vorrangige Interessen (zum Beispiel Geheimhaltung) vorliegen.

MorphoSys ist ggf. auch verpflichtet, interne Informationen öffentlich zu machen. Die Entscheidung, welche Informationen öffentlich gemacht werden, obliegt dem Vorstandsvorsitzenden (CEO). Davon unberührt sind die gesetzlichen Bestimmungen. Näheres regelt die Richtlinie: „Policy Externe Kommunikation“.

X. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

MorphoSys und deren Mitarbeiter haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die strikte Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze, der Sicherheitsvorschriften und Sicherheitspraktiken ist unverzichtbare Voraussetzung. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Verletzungen dieser Grundsätze umgehend dem Code of Conduct-Komitee zu melden. Etwaige Missstände sind unverzüglich abzustellen.

XI. RESPEKTVOLLES VERHALTEN

Es gehört zu den Grundsätzen von MorphoSys, dass alle Mitarbeiter des Unternehmens, Bewerber, Praktikanten/Diplomanden, externe Berater, externe Dienstleister, Kollaborationspartner, Kunden oder andere Personen jederzeit mit Respekt und Würde behandelt werden. MorphoSys und die Mitarbeiter von MorphoSys benachteiligen niemanden wegen seines Geschlechts und seiner sexuellen Identität, seiner Rasse und/oder ethnischen Herkunft, seiner Nationalität, seines Alters, seiner Hautfarbe, seiner Religion oder Weltanschauung oder aufgrund einer (körperlichen und/oder geistigen) Behinderung. Näheres regelt die „Gleichbehandlungs-Policy“.

Verhalten, in Folge dessen Mitarbeiter durch Kollegen oder Vorgesetzte systematisch herabgesetzt, ausgegrenzt oder unbillig unter Druck gesetzt werden („Mobbing“), wird von MorphoSys nicht toleriert und führt zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

XII. ETHISCHE GRUNDSÄTZE DER MEDIZINISCHEN FORSCHUNG UND VERMARKTUNG VON MEDIZINISCHEN PRODUKTEN

Bei jeglicher Forschungstätigkeit von MorphoSys, die entweder firmenintern oder im Auftrag durch Dritte ausgeübt wird, sind die ethischen Grundregeln zu beachten. Dies umfasst insbesondere:

- Klinische Studien am Menschen und die Einhaltung der dafür aufgestellten ethischen Grundsätze wie z.B. die Einhaltung der „Deklaration von Helsinki“.
- Die ethischen Grundsätze und Regelungen für die Durchführung von Tierversuchen.
- Die Einhaltung wissenschaftlicher Regeln zur Ermittlung von Forschungsergebnissen. Insbesondere die Einhaltung wissenschaftlicher Standards bei der Ermittlung von Forschungsergebnissen und Daten. Hierbei folgen wir den Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“ – Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Richtlinien der DFG).
- Den korrekten Umgang mit der Veröffentlichung von klinischen Studien und den Schutz der darin enthaltenen Daten.
- Die Einhaltung der ethischen Standards bei der Vermarktung von Medikamenten.

XIII. SONSTIGE REGELUNGEN

Unter anderem sind auch die folgenden Regelungen im globalen Geschäftsverkehr zu beachten:

EXPORT-COMPLIANCE

Nach den Bestimmungen der EU und der USA dürfen bestimmte Länder, Organisationen oder Individuen nicht beliefert werden. Das Unternehmen ist dabei verpflichtet, für eine Einhaltung dieser Bestimmungen bis zur Belieferung von Endkunden zu sorgen.

EXPORT VON WAREN, DIE DIREKT ODER INDIREKT MILITÄRISCH GENUTZT WERDEN KÖNNEN

Nach Bestimmungen vieler Länder (u.a. USA, Großbritannien, Deutschland) unterliegt der Export von Waren, die auch nur mittelbar militärischer Nutzung dienen können, strenger Kontrolle. In der Regel ist vor der Ausfuhr solcher Waren eine Genehmigung einzuholen.

ANTI-BOYCOTT LAWS USA

Danach sind Geschäfte, die eine Diskriminierung z.B. des Staates Israel mit sich bringen, nicht erlaubt und können zu hohen Bußgeldern führen. Dies kann z.B. dann der Fall sein, wenn ein Geschäftspartner aus einem Unternehmen, einer Organisation oder ein Vertreter eines Landes von MorphoSys verlangt, dass bestimmte Waren nicht aus Israel stammen, Schiffe nicht zuvor in Israel waren, keine israelischen Mitarbeiter beschäftigt werden, etc.

KINDERARBEIT

Die Regelungen, wann genau Kinderarbeit vorliegt, sind weltweit nicht einheitlich. MorphoSys wird keinesfalls, weder selbst noch indirekt (z.B. über Kunden oder Lieferanten), Situationen bzw. geschäftliche Interaktionen dulden, in denen Menschen unter 16 Jahren regelmäßig einer Arbeit nachgehen. Lokale Regelungen sind einzuhalten.

XIV. DER MORPHOSYS CODE OF ETHICS (MORPHOSYS CREDO) WIRD DURCH DEN VORSTEHENDEN CODE OF CONDUCT GETRAGEN

**UNSERE UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE RICHTET SICH AM MENSCHEN AUS.
UNSERE STRATEGIE IST LANGFRISTIG UND ORIENTIERT SICH AM MARKT.
DIES WIRD VON ALLEN MITARBEITERN GETRAGEN.**

Es ist unser Ziel, durch unser Wissen und unsere Technologie eines der führenden Biotechnologieunternehmen auf dem Weltmarkt zu sein. Jeder Einzelne trägt mit seiner Arbeit zur Wertsteigerung des Unternehmens bei. Gemeinsam streben wir nach wirtschaftlichem Erfolg für uns, für unsere Aktionäre und unsere Geschäftspartner. Wir setzen unsere Ressourcen gezielt ein, um konkurrenzfähig und profitabel zu sein sowie unsere Qualitäts- und Technologiestandards auf höchstem Niveau zu halten. Klare, einfache Abläufe ermöglichen es uns, schnell und effizient zu sein sowie je nach Anforderung flexibel zu handeln.

Allen Geschäftspartnern begegnen wir mit Kompetenz, Respekt und Aufrichtigkeit. Wir sehen es als Herausforderung an, die Erwartungen unserer Kunden in der Zusammenarbeit zu übertreffen. Unsere qualitativ hochwertigen Produkte tragen maßgeblich zum Erfolg unserer Kunden bei. Ihre persönliche und individuelle Betreuung ist die Grundlage für eine vertrauensvolle, langfristige Zusammenarbeit, die auch unseren Erfolg sicherstellt.

Durch ein freundlich-kollegiales Miteinander schaffen wir eine motivierende und angenehme Arbeitsatmosphäre. Wir unterstützen uns gegenseitig im Team und unternehmensweit bei der Erreichung unserer Ziele. Aufrichtigkeit, Vertrauen und Respekt sind die Grundlagen unserer Unternehmenskultur. Zu lösende Fragestellungen erörtern wir sachlich und unvoreingenommen. Unser Handeln prüfen wir selbstkritisch. Wir verpflichten uns, konstruktive Kritik und Vorschläge offen zu äußern und anzunehmen sowie authentisches Lob auszusprechen. Mit Fehlern gehen wir konstruktiv um, damit wir aus ihnen lernen und die Qualität unserer Arbeit permanent verbessern. Informationen werden über kurze Wege vollständig weitergegeben. Entscheidungen werden offen, frühzeitig und begründet kommuniziert. Wir unterstützen den Fortschritt des Unternehmens durch hohes Engagement und Lernbereitschaft sowie durch die Übernahme von Verantwortung. Unsere stetige Weiterentwicklung und Qualifizierung wird aktiv gefördert. Wir berücksichtigen die persönliche Lebenssituation und die sozialen Belange jedes Einzelnen. Unsere Führungskräfte geben Unterstützung und Rückhalt, gewähren in der Durchführung von Aufgaben größtmögliche Freiheit und haben Vorbildfunktion.

Zum Schutz von Mitarbeitern und Umwelt verpflichten wir uns, verantwortungsvoll zu handeln und ergreifen hierfür alle notwendigen Maßnahmen. Wir schaffen Vertrauen in der Öffentlichkeit durch aktive Aufklärung.

Unsere Medikamentenentwicklung hat die Verbesserung des Gesundheitszustandes von Patienten zum Ziel.

Bei der Durchführung von Tierstudien und klinischen Prüfungen am Menschen befolgen wir allerhöchste wissenschaftliche und ethische Prinzipien. Wir fühlen uns moralisch verpflichtet, das Wohlergehen und den respektvollen Umgang mit Versuchstieren zu gewährleisten. Bei der Durchführung von klinischen Prüfungen an Menschen sind für uns die Rechte, die Unversehrtheit und das Wohlergehen der Teilnehmer an klinischen Prüfungen von aller größter Bedeutung.

Unser unternehmerisches Handeln basiert auf messbaren Zielen. Es ist ausgerichtet auf die Bereitstellung konkurrenzfähiger Produkte, die Steigerung des Unternehmenswertes zugunsten unserer Aktionäre sowie die leistungsgerechte Bezahlung und die Sicherung von Arbeitsplätzen. Wir haben Mut, Entscheidungen zu treffen und uns mit Differenzen aktiv auseinander zu setzen. Eigenverantwortung und Eigeninitiative werden ermöglicht und gefördert.

DIESES CREDO BESTIMMT DEN GEIST VON MORPHOSYS, ES GIBT UNS ORIENTIERUNG, IST VERBINDLICH FÜR UNSER GEMEINSAMES HANDELN UND KANN VON JEDEM EINZELNEN JEDERZEIT EINGEFORDERT WERDEN.

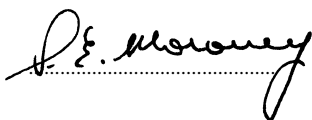
XV. IMPLEMENTIERUNG UND ÜBERWACHUNG DES CODE OF CONDUCT

Die Regeln, die in dieser Richtlinie enthalten sind, bilden einen Kernbestand unserer Unternehmenskultur. Die unternehmensweite und einheitliche Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar - jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich. Dies soll die Spielräume der Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln im zulässigen Rahmen nicht einschränken.

Die Implementierung und Überwachung der Einhaltung des Code of Conduct erfolgt durch das Code of Conduct-Komitee. Der Chairman des Code of Conduct-Komitees ist der/die Leiter(in) der Abteilung Global Human Resources. Beisitzer sind drei weitere Mitglieder des Senior Managements, die alle zwei Jahre rotierend besetzt werden. Dem Code of Conduct-Komitee sollen alle Verstöße mitgeteilt werden. Die Mitteilung von Verstößen oder Verdachtsfällen kann auch anonym erfolgen. Erhält ein Mitarbeiter Kenntnis von Straftaten, ist er verpflichtet diese mitzuteilen. Sollten Zweifel über die Zulässigkeit von bestimmten (auch eigenen) Verhaltensweisen bestehen, kann das Code of Conduct-Komitee auch jederzeit im Vorfeld angesprochen werden. Über die untersuchten Verstöße wird ein Bericht gefertigt und das Ergebnis den Betroffenen (Verursacher, Melder und ggf. Opfer eines Vorfalls) mitgeteilt. Verstöße können Konsequenzen nach sich ziehen.

Der Chairman des Code of Conduct-Komitees wird dem Vorstand der MorphoSys AG einmal jährlich oder gegebenenfalls öfter über Vorfälle und die Effektivität des Code of Conduct berichten.

Mitgeteilt werden sollen nur konkrete Verdachtsfälle oder Vorkommnisse. Denunziation oder bewusst falsche Verdächtigungen können ihrerseits einen Verstoß gegen diesen Code of Conduct bedeuten und sind nicht Teil der MorphoSys-Kultur.



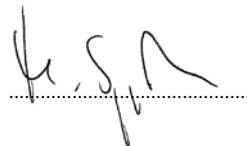
Dr. Simon Moroney
(Vorstandsvorsitzender)



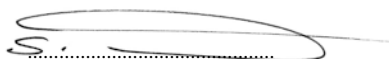
Jens Holstein
(Finanzvorstand)



Dr. Arndt Schottelius
(Entwicklungsvorstand)



Dr. Marlies Sproll
(Forschungsvorstand)



Silvia Dermietzel
(Vorsitzende des Code of Conduct Komitees)