



**Verhaltenskodex
der CO.DON GmbH**

A Einleitung

Die CO.DON GmbH (das „Unternehmen“) nimmt am fairen Wettbewerb teil und möchte durch seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, seine Innovationskraft, die Qualität seiner Produkte und die Zuverlässigkeit und Ordnungsmäßigkeit seiner Herstellungs- und Lieferkette am Markt erfolgreich sein.

Das Unternehmen hält sich in seinem Geschäftsgebaren an geltendes Recht und erwartet das Gleiche von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von seinen Geschäftspartnern. Ungesetzliches Verhalten kann großen wirtschaftlichen Schaden verursachen. Bereits der Anschein einer Rechtsverletzung kann die Marktposition des Unternehmens beeinträchtigen. Die Konsequenzen des eigenen Handelns sind daher auch daran zu messen, wie sie sich auf den Ruf des Unternehmens und die Integrität seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Geschäftsführung auswirken.

Ein weiterer wichtiger Grundpfeiler des Erfolges des Unternehmens ist eine engagierte und motivierte Unternehmenskultur, die von verantwortungsbewusstem und ethischem Handeln jeder Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiters getragen wird. Für die alltägliche Arbeit bilden die Unternehmenswerte Respekt, Begeisterung, Vertrauen und Entschlossenheit feste Leitplanken für das Handeln jeder Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiters des Unternehmens. Zu einer engagierten, motivierten und verantwortungsbewussten Unternehmenskultur gehört auch die Selbstverpflichtung, im geschäftlichen Handeln Integrität zu wahren.

Jedes Handeln muss daher auf einem klaren Verständnis der gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften, der unternehmensinternen Richtlinien und der gemeinsamen Wertvorstellungen beruhen.

Die nachfolgenden Verhaltensregeln beschreiben den Rahmen für die Umsetzung der Ziele des Unternehmens bei der täglichen Arbeit. Dabei kommt es nicht allein auf die Ergebnisse an, sondern ebenso darauf, auf welche Weise diese Ziele erreicht werden. Die Verhaltensregeln erleichtern damit die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Richtlinien. Sie können jedoch keine vollständige Sammlung der Pflichten aller Rechtsordnungen darstellen, in denen das Unternehmen tätig ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher verpflichtet, sich in Zweifelsfällen kompetenten Rat einzuholen. Für Fragen stehen sowohl die Vorgesetzten als auch die Fachabteilungen wie insbesondere z. B. die Personal- und Rechtsabteilung zur Verfügung.

Unternehmenswerte

Respekt, Begeisterung,
Vertrauen, Entschlossenheit

B Grundsätze

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Personalverwaltung

Das Verhalten des Unternehmens gegenüber seinen (auch potenziellen und zukünftigen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist geprägt durch Respekt und Fairness. Das Unternehmen respektiert die Persönlichkeit seiner Beschäftigten und lehnt jede Form von Belästigung und Diskriminierung ab.

Niemand darf wegen seiner Nationalität, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, seines Alters oder Aussehens, seines Geschlechts, einer Behinderung, seiner sexuellen Identität, seiner Religion oder Weltanschauung benachteiligt oder begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

Datenschutz und Verwendung elektronischer Medien

Das Unternehmen verpflichtet sich, personenbezogene Daten vertraulich zu behandeln und ausschließlich in Übereinstimmung mit geltenden Datenschutzbestimmungen zu erheben, zu verarbeiten und zu speichern. Das Unternehmen hat einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt, an welchen sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit Fragen und Anmerkungen wenden kann.

Die aktuellen Kontaktdaten sind:

Herr Jens Krügermann

E: Jens.Kruegermann@kpp-group.de

T: +49 (0) 30 206 737 2280

Soweit das Unternehmen für geschäftliche Zwecke den Zugang zu und die Nutzung von elektronischen Medien bereitstellt, dürfen solche elektronischen Medien nicht für Zwecke eingesetzt werden, die Gesetze, Vorschriften, Weisungen, Richtlinien oder anderen Bestimmungen des Unternehmens zuwiderlaufen.

Verhalten im Unternehmen

Im Umgang miteinander sowie mit Dritten gilt das Gebot von Toleranz, Respekt, Sachlichkeit und Fairness. Dies gilt auch für den Umgang mit und in sogenannten sozialen Medien.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zu jeder Zeit ihre privaten Interessen von denen des Unternehmens trennen.

B Grundsätze

Geschäftsgebaren und Haftung

Fairer Wettbewerb

Das Unternehmen nimmt ausschließlich in fairer Weise und ohne jede rechtswidrige Absprache am Wettbewerb teil und verpflichtet sich insbesondere zur Einhaltung des Kartellrechts.

Umgang mit Geschäftsgeheimnissen und Schutzrechten

Geschäftsgeheimnisse sind vor dem Zugriff Dritter zu schützen.

Umwelt- und Gesundheitsschutz

Das Unternehmen bekennt sich zum Schutz der Umwelt und zum Schutz der Gesundheit des Menschen.

Zusammenarbeit mit Behörden

Die regulatorischen Pflichten gegenüber den zuständigen Behörden sind zu befolgen. Dem Unternehmen kommt es auf ein gutes und kooperatives Verhältnis zu allen zuständigen Behörden an. Informationen sind daher grundsätzlich vollständig, korrekt und rechtzeitig zu übermitteln.

Arzneimittelsicherheit

Als Unternehmen der pharmazeutischen Industrie steht die Herstellung und das in Verkehr bringen von sicheren und wirksamen Produkten im Vordergrund. Das Unternehmen erwartet, dass sich seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Qualität und Sicherheit der Produkte einsetzen. Dazu gehört insbesondere, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von etwaigen die Qualität oder Sicherheit betreffenden Informationen zu einem Produkt Kenntnis erhalten, diese unverzüglich an die Abteilung Pharmakovigilanz weiterleiten.

Bestechung und Korruption

Bestechung und Korruption sind verboten und werden vom Unternehmen nicht geduldet. Der Ruf, die Akzeptanz und die Geschäftstätigkeit des Unternehmens als vertrauenswürdiger Marktteilnehmer dürfen nicht durch diese Straftaten gefährdet werden.

Vorteilsannahme und -gewährung

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit persönliche Vorteile fordern, annehmen, anbieten oder gewähren. Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf Geschenke von Geschäftspartnern oder anderen Dritten annehmen oder entgegennehmen, wenn dies eine unangemessene Einflussnahme auf Geschäftsentscheidungen darstellt oder als eine solche aufgefasst werden kann. Bei Fragen zum ordnungsgemäßen Umgang mit Geschenken und Unterhaltungsangeboten hat sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an Ihre/n Vorgesetzte/n oder direkt an die Rechtsabteilung zu wenden.

B Grundsätze

Geschäftsgebaren und Haftung

Zusammenarbeit mit Fachkreisen

Als Unternehmen der pharmazeutischen Industrie ist die Zusammenarbeit mit Ärzten und Apothekern und anderen Angehörigen der Fachkreise und ihren Einrichtungen von besonderer Bedeutung. An den Schnittstellen von dem medizinisch indizierten Einsatz der Produkte und unternehmerischem Handeln ist die Zusammenarbeit stets so zu gestalten, dass nicht der Eindruck entsteht, die Zusammenarbeit mit Angehörigen der Fachkreise und medizinischen Einrichtungen gefährde die Neutralität und Unabhängigkeit der Beteiligten. Bei der Zusammenarbeit mit Angehörigen der Fachkreise und ihren Einrichtungen sind das Trennungs-, das Transparenz-, das Äquivalenz- und das Dokumentationsprinzip zu beachten. Es ist damit also verboten, etwaige Therapie-, Verordnungs- und Beschaffungsentscheidungen Angehöriger der Fachkreise in unlauterer Weise zu beeinflussen, hierfür Vorteile zu gewähren oder Anreize zu schaffen. Als unlauter gilt insbesondere sämtliches Handeln, durch das gegen die Vorschriften des Strafgesetzbuches, Heilmittelwerbegesetzes oder des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb verstoßen wird.

Lobbying

Das Unternehmen verhält sich parteipolitisch neutral, beteiligt sich aber in legitimer Weise an politischen Gesprächen und Prozessen, die für das Unternehmen, seine Branche, seine Produkte und seine Kundinnen und Kunden relevant sind.

Geldwäsche

Das Einschleusen von Vermögenswerten aus Straftaten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf unter Verschleierung ihrer wahren Herkunft und andere Geldwäscheaktivitäten im In- und Ausland sind verboten.

Export

Alle nationalen und internationalen Zoll-, Export- und Außenhandelsbestimmungen sind zu beachten.

Berichterstattung und Dokumentation

Finanzberichterstattung und Dokumentationspflichten

Alle Geschäftsvorgänge sind angemessen und wahrheitsgetreuzu dokumentieren. Die vollständige und korrekte Erfassung von rechnungslegungsrelevanten und steuerrechtlichen Informationen ist zu gewährleisten. Gesetzliche und behördliche Aufbewahrungsvorschriften sind zu beachten.

Umgang mit Medien und staatlichen Stellen

Anfragen der Presse, von Medienvertretern, freiberuflichen Journalisten o. ä. sowie staatlichen Stellen und Behörden dürfen nur von Mitarbeitern beantwortet werden, die dazu die ausdrückliche spezielle Befugnis erhalten haben.

C Rechtsfolgen bei Nichtbeachtung

Verstöße gegen diese Verhaltensregeln werden nicht hingegenommen und können Disziplinarmaßnahmen bis zur Entlassung und, je nach Art des Verstoßes, zivilrechtliche Haftungsklagen und strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen.

D Hinweise auf Nichtbeachtung melden

Die Nichtbeachtung der Verhaltensregeln kann schwerwiegende Folgen für das Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner haben. Das Melden von Hinweisen kann helfen mögliche Verstöße frühzeitig aufzudecken, entsprechende Maßnahmen einzuleiten und so die zuvor benannten Parteien zu schützen.

Das Unternehmen versichert, dass keiner Mitarbeiterin und keinem Mitarbeiter, der verantwortungsbewusst Unregelmäßigkeiten oder Verdachtsmomente meldet, hieraus ein Schaden oder eine andere Benachteiligung erwächst. Eingehende Hinweise werden streng vertraulich behandelt. Wir achten auf den Schutz der Hinweisgebenden sowie derer, die von einem Hinweis betroffen sind. Allen Hinweisen wird nachgegangen und falls erforderlich, angemessene Maßnahmen eingeleitet. Das Melden von bewusst falschen oder irreführenden Hinweisen oder Informationen sind zu unterlassen. Das Unternehmen behält sich in Fällen der Abgabe einer unwahren oder irreführenden Meldung wider besseres Wissen die Einleitung entsprechender Schritte gegen die Urheberin oder den Urheber vor.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ermutigt, sich im Falle möglicher Bedenken oder konkreter Hinweise zunächst an die Vorgesetzten oder auch die Fachabteilungen, insbesondere die Personalabteilung zu wenden.

Zudem besteht die Möglichkeit, Hinweise über den CO.DON Integrity Channel zu melden. Der Meldekanal steht CO.DON-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern sowie jeder weiteren Person rund um die Uhr und unabhängig vom Ort zur Verfügung. Die Meldungen können namentlich oder anonym erfolgen.



Zugang zum CO.DON Integrity Channel
<https://codon.integrityline.app/>

CO.DON GmbH (Stammsitz)
Deutscher Platz 5d , 04103 Leipzig
T: +49 (0)341 99190 200
info@codon.de