croma

est. 1976

CODE OF CONDUCT

für Beschäftigte

Content

Vorwort 03

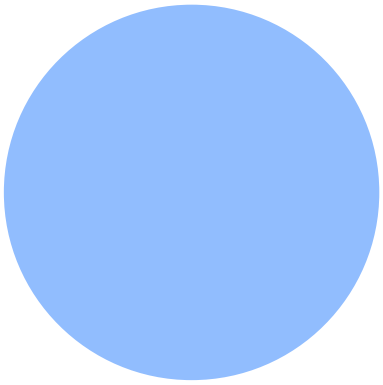
Einleitung und Anwendung 04

Unser Engagement für faire Betriebs- und Geschäftspraktiken 05

Unser Engagement für eine positive Arbeitswelt 12

Unser Engagement für Umwelt und Gesellschaft 15

Unser Vorgehen bei Verstößen 17



Vorwort

Das Thema Unternehmenskultur und werteorientiertes Verhalten ist uns als Croma-Geschäftsleitung besonders wichtig. Unser gemeinsamer Wertekatalog bietet allen Beschäftigten im Unternehmen einen Handlungsrahmen und Orientierung für die Zusammenarbeit.

Mit dem Code of Conduct stärken wir unsere Unternehmenskultur mit einer zusätzlichen Handlungsorientierung. Der Code of Conduct stellt eine Zusammenfassung von Verhaltensregeln dar, die den Rahmen für verantwortungsvolles, ethisch korrektes und integres Verhalten für uns alle vorgibt. Darin machen wir sowohl auf geltende Gesetze, firmeneigene und internationale Standards als auch rechtliche Risiken aufmerksam, deren Nicht-Einhaltung dem Ruf oder dem Geschäftserfolg des Unternehmens Schaden zufügen kann.

Alle Beschäftigten von Croma sind verpflichtet, den Inhalt des Code of Conduct zu kennen und ihr Tun und Handeln bewusst daran auszurichten. Damit leisten alle Beschäftigten einen wichtigen Beitrag, um das Unternehmen zu stärken und vor möglichen Risiken zu schützen.

Hinweis: Unter Beschäftigte verstehen wir in diesem Verhaltenskodex alle Menschen bei Croma – Mitarbeitende, Führungskräfte und die Geschäftsleitung.

CEO, Andreas Prinz

CFO, Peter Haidenek

Leobendorf, 15. September 2026

Einleitung und Anwendung

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für die CROMA-PHARMA GmbH und ihre im Mehrheitsbesitz befindlichen Tochtergesellschaften („Croma“). Er bildet den verbindlichen Rahmen für verantwortungsvolles, ethisch korrektes und rechtmäßiges Handeln aller Beschäftigten und orientiert sich an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln.

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Croma-Mitarbeitenden verbindlich. Neu aufgenommene Beschäftigte haben sich im Dienstvertrag zur Einhaltung des Verhaltenskodex zu verpflichten.
Allen Beschäftigten steht dieser Verhaltenskodex über das Intranet von Croma zur Verfügung. Darüber hinaus ist dieser auf der Website des Unternehmens für alle Personen öffentlich einsehbar.
Jeder Mitarbeitende ist für die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex selbst verantwortlich. Durch gelebte Praxis nehmen die Führungskräfte von Croma eine Vorbildfunktion bei der Umsetzung der Inhalte des Verhaltenskodex ein. Sie unterweisen ihre Mitarbeitenden auch im Umgang mit dem Verhaltenskodex, steuern dessen Einhaltung und unterstützen im Bedarfsfall.

Für keinen Mitarbeitenden kann und wird die Einhaltung des Verhaltenskodex mit Nachteilen verbunden sein. Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Grundprinzipien, nach denen Croma gesetzmäßiges und ethisch korrektes Verhalten der Mitarbeitenden sicherstellt, kann aber nicht jeden Einzelfall abschließend erfassen oder jede aufkommende Frage beantworten. Der Verhaltenskodex entbindet daher nicht jeden Mitarbeitenden von der persönlichen Verantwortung, selbstständig und überlegt zu urteilen und zu handeln.
Im Fall von Unklarheiten darüber, wie der Verhaltenskodex im Einzelfall zu interpretieren ist, oder falls andere Fragen zum Thema Compliance auftauchen, kann der Compliance Officer kontaktiert werden.

Im Fall eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Weisungen oder gegen Bestimmungen dieses Verhaltenskodex muss mit disziplinären Konsequenzen gerechnet werden. Darüber hinaus können Zuwiderhandlungen auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen, wie z. B. Regress- und Schadenersatzforderungen, für die betroffene Person zur Folge haben. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex wird stichprobenartig von dem Compliance Officer kontrolliert.

Die **Grundwerte** von Croma sind in folgenden Aussagen festgehalten und unterstützen integres Verhalten:

- **Cooperation - Zusammenarbeit:** Gegenseitige Wertschätzung, Offenheit und Fairness. Dies führt zu Vertrauensbildung.
- **Reliability - Zuverlässigkeit:** Verbindlichkeit in Zielen und Zusagen, Struktur und Qualität im Arbeitsalltag. Basis für korrektes und gesetzestreues Verhalten sowie für sichere Produkte.
- **Open Mindedness - Aufgeschlossenheit:** Neugierde, Lernwille und Veränderungsbereitschaft leben. Basis für frühes Erkennen von Risiken und Regelverstößen. Offene Fehler- und Feedbackkultur. Akzeptanz von Veränderungen und neuen Vorgaben.
- **Meaning - Sinn:** Verantwortungsbewusstes Handeln unter anderem nicht jedoch ausschließlich in Bezug auf Umwelt und soziale Belange in den Arbeitsalltag integrieren. Weitsicht und Freude an der Arbeit.

- **Accomplishment - Zielerreichung:** Sorgfaltspflicht, Ergebnis- und Lösungsorientierung, Leistungen erzielen. Persönliche Verantwortung für das eigene Handeln übernehmen.

Zusätzlich bekennt sich Croma als Mitglied von AustroMed zu den in der **AustroMed** gelisteten **Grundprinzipien**:

- **Grundsatz der Trennung:** Entgeltliche und unentgeltliche Leistungen jeglicher Art (z. B. Sach-, Dienst-, Geldleistungen, Geschenke, geldwerte Vorteile) an Beschäftigte und sonstige Partner dürfen nicht in direktem oder indirektem Zusammenhang mit Umsatzgeschäften stehen.
- **Grundsatz der Transparenz:** Leistungsverhältnisse zwischen dem Unternehmen und Partnern (z. B. HCPs), aber auch Spenden und sonstige Zuwendungen sind schriftlich festzuhalten, gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber vom Vertragspartner offenzulegen und von diesem genehmigen zu lassen (falls vorhanden). Für laufend zu erbringende Leistungen (z. B. Beratungsleistungen, Vortragsreisen, Studienprojekte etc.) ist die regelmäßige Dokumentation der Arbeitsergebnisse bzw. der Vertragsabwicklung erforderlich.
- **Grundsatz der Ausgewogenheit:** Bei Vertragsbeziehungen zwischen Unternehmen und Leistungserbringern müssen Leistung und Gegenleistung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Die Bemessung der Vergütung hat sich am Umfang der Leistung, dem Zeitaufwand sowie der besonderen Qualifikation des Vertragspartners zu orientieren.
- **Grundsatz der Dokumentation:** Alle derartigen Leistungen und Gegenleistungen sind so zu gestalten und schriftlich zu dokumentieren, dass jederzeit die Überprüfbarkeit und Nachvollziehbarkeit sichergestellt ist. Jedenfalls zu dokumentieren sind Gegenstand und Zweck der Zusammenarbeit, die zu konkretisierenden wechselseitig erbrachten bzw. zu erbringenden Leistungen, sowie die Kostentragung und finanzielle Abgeltungen.
- **Grundsatz der Außenwahrnehmung:** Medizinprodukte-Unternehmen sowie deren Dienstnehmer haben bei der Zusammenarbeit mit Beschäftigten in Einrichtungen des Gesundheitswesens sowie den Einrichtungen des Gesundheitswesens stets dafür Sorge zu tragen, dass deren Außenauftritt nicht den Grundsätzen dieses Kodex widerspricht und das Ansehen der Medizinprodukte-Branche nicht beschädigt wird.

Unser Engagement für faire Betriebs- und Geschäftspraktiken

Croma hält sich zu jedem Zeitpunkt an alle anwendbaren Gesetze. Dazu ist es notwendig, die rechtlichen Anforderungen, die bei der täglichen Arbeit relevant sind, im Detail zu kennen. Diese Anforderungen variieren von Land zu Land.

Alle Mitarbeitenden sind angehalten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, sonstigen Vorschriften und internen Richtlinien und Regelungen umfassend zu informieren und in Zweifelsfällen die Rechtsabteilung zu kontaktieren.

Verstöße gegen das Gesetz oder diesen Verhaltenskodex können schwerwiegende Folgen für Croma oder einzelne Beschäftigte haben. Darunter fallen z.B.:

- Disziplinäre Maßnahmen
- Strafzahlungen
- Gefängnisstrafen

Croma selbst drohen:

- Rufschädigung
- Strafzahlungen in großer Höhe
- Entzug von Produktzulassungen oder Gewerbeberechtigungen
- Ausschluss aus bestimmten Märkten oder Ländern

Bei Unsicherheit hinsichtlich des richtigen Verhaltens sind die folgenden Fragen zu stellen:

- Ist mein Verhalten rechtmäßig?
- Entspricht es Cromas Zielen, Werten und Grundsätzen?
- Entspricht es dem Verhaltenskodex?
- Könnte es negative Auswirkungen auf Croma oder mich selbst haben?
- Würde ich in Anwesenheit einer Führungskraft oder von Kollegen auch so handeln?
- Wäre mir wohl dabei zumute, wenn es in den Medien veröffentlicht würde?

Sollte auch nur eine dieser Fragen nicht mit einem klaren „Ja" beantwortet werden können, darf das Verhalten nicht gesetzt werden. Weiters steht die Rechtsabteilung und der Compliance Officer für spezifische Fragestellungen zur Verfügung.

Interessenkonflikt

Ein Interessenkonflikt besteht dann, wenn die persönlichen Interessen mit den Interessen des Unternehmens in Widerspruch stehen oder stehen könnten.
Ein solcher Interessenkonflikt kann dazu führen, dass Entscheidungen getroffen werden, die gegen Cromas Interessen verstoßen, Kunden abgeschreckt werden oder dass vertrauliche Informationen nach außen dringen.

Besonders Personen, die mit der Auswahl eines Service Providers oder Zulieferers betraut sind, Personen mit Kundenkontakt und generell entscheidungsbefugte Personen sollten verstärkt auf das Vorliegen eines möglichen Interessenkonfliktes achten. Die internen Richtlinien sind auch deswegen immer genau zu befolgen. Nachfolgend sind Beispiele für Interessenskonflikte angeführt.
Beispiel 1: Vergabe eines Auftrages (z.B. Beratungsdienstleistung, Techniker, Lieferanten) nicht an den Bestbieter aufgrund einer persönlichen Nahebeziehung.
Beispiel 2: Gewährung eines höheren Rabattes als üblich auf Croma Produkte aufgrund einer persönlichen Nahebeziehung zu dem Kunden.
Beispiel 3: Vergabe einer bei Croma vakanten Position an eine Person mit einem Naheverhältnis (Kind, Cousine, Freund...) anstelle des besten geeigneten Bewerbers.
Folgende Fragen können eine Hilfestellung bei der Erkennung eines Interessenkonfliktes leisten:

- Ist die Entscheidung, die ich für Croma treffe, von meinen persönlichen Interessen beeinflusst?
- Welchen Eindruck würde meine Entscheidung erwecken, wenn Kunden und Geschäftspartner davon wüssten?
- Wie würde die Öffentlichkeit auf meine Entscheidung reagieren?

Mögliche Interessenkonflikte sind dem Compliance Officer zu melden. Zusätzlich muss von der betroffenen Person vor einer möglichen Beauftragung des Dritten der Interessenkonflikt umgehend der Führungskraft gemeldet werden. Dies dient dem Schutz des Ansehens und der Integrität des Beschäftigten sowie der Reputation von Croma.

Korruption und Bestechung

Croma toleriert keine Form der Korruption oder Bestechung. Beschäftigten ist betrügerisches oder sonstiges unehrliches Verhalten strengstens verboten. Korruption ist der Missbrauch einer überantworteten Macht oder Entscheidungsbefugnis, verbunden mit der Absicht, einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen. Korruption ist ein Phänomen, das alle Bereiche der Gesellschaft erfasst und verheerende Folgen auf sozialer, politischer und wirtschaftlicher Ebene hat.
Bestechung bezeichnet die Forderung, Annahme oder das Versprechen eines Vorteils (für sich selbst oder Dritte) im Austausch für die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung einer Handlung. Bestechung ist ein weltweit strafbares Kriminaldelikt.

Allen Beschäftigten ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte. Vorteile sind z. B. Geschenke, Einladungen oder Einkaufsmöglichkeiten zu nicht fremdüblichen Konditionen.
Das Anbieten oder die Entgegennahme von Geld, Gutscheinen oder geldwerten Vergünstigungen ist nicht gestattet.

Geschenke und Geschäftsessen

Geschenke von geringem Wert und Einladungen im Rahmen von geschäftsbezogenen Events (z. B. Workshops, Seminare, Messen) zu einem gemeinsamen Geschäftsessen mit Kunden sind grundsätzlich zulässig. Bei Einladungen muss beachtet werden, dass diese dem Anlassfall angemessen, nicht luxuriös und ohne Entertainment stattfinden. Weiters sind die Grundsätze der Trennung, Transparenz, Ausgewogenheit, Dokumentation und Außenwahrnehmung zu berücksichtigen. Ein besonderes Augenmerk liegt darin, dass die Annahme oder Gabe eines Geschenks oder einer Einladung die Unabhängigkeit des Geschäftspartners oder des Mitarbeitenden nicht beeinträchtigt, beeinträchtigen könnte oder bei Dritten den Eindruck erweckt oder erwecken könnte, dass eine unangemessene Einflussnahme vorliegt. In diesen Fällen ist von der Annahme oder Gabe des Geschenks oder der Einladung unbedingt abzusehen. Selbst der bloße Anschein eines unangemessenen Geschenkes oder einer unangemessenen Einladung kann die Reputation von Croma nachhaltig schädigen.

Auf keinen Fall dürfen Mitarbeitende

- Geschenke oder Einladungen annehmen, die von Kunden oder Zulieferern für die Vornahme oder Unterlassung einer bestimmten Handlung gegeben werden.
- Geschenke oder Einladung von Kunden oder Zulieferern fordern.
- Geschenke von nicht nur geringem Wert annehmen.

Der konkrete Umgang mit Einladungen und Geschenken, inklusive Richtwerten für Geldgrenzen, ist in der internen Antikorruptionsrichtlinie geregelt, wobei sich an branchenüblichen Standards orientiert wird. Einladungen sind ausschließlich für geschäftliche Zwecke in angemessenem Ausmaß gestattet.
Ein unangemessenes Geschenk oder eine unangemessene Einladung ist höflich mit dem Verweis auf die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes abzulehnen. Die Führungskraft und der Compliance Officer sind darüber zu informieren.

Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Croma und ihre Tochterunternehmen tätigen keine Spenden an politische Kandidaten oder Parteien. Croma betreibt keine eigene Lobbytätigkeit. Die Vertretung branchenspezifischer Interessen erfolgt gegebenenfalls über einschlägige Industrie- und Fachverbände. Croma respektiert aber das Recht ihrer Beschäftigten, sich politisch zu betätigen sowie politische Gruppierungen bzw. Kandidaten zu unterstützen. Diese Aktivitäten haben jedoch in der Freizeit des Mitarbeitenden zu erfolgen, im eigenen Namen und mit eigenen Ressourcen bzw. Geldmitteln und keinesfalls auf Kosten des Unternehmens. Es muss genau erkennbar sein, dass der Mitarbeitende unabhängig agiert und nicht im Namen von Croma.

Kartellrecht und lauterer Wettbewerb

Kartell- und Wettbewerbsgesetze verhindern unredliche Geschäftspraktiken, gewährleisten einen fairen Wettbewerb und schützen die Interessen von Kunden, Produzenten und der Gesellschaft als Ganzem. Croma hält sich strikt an die entsprechenden Gesetze und hat die Pflicht ihre externen Stakeholder wie z.B. Kunden, Zulieferer, Konkurrenten etc. angemessen zu behandeln. Alle Mitarbeitenden, ganz besonders jene, die in Bereichen wie Einkauf, Vertrieb und Marketing angesiedelt sind oder anderweitig mit dem Mitbewerb in Kontakt sind, haben die Aufgabe sicherzustellen, dass sie mit den geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetzen vertraut sind. Jeder Verstoß gegen diese Grundsätze kann ernsthafte Folgen für Croma und jeden Mitarbeitenden haben. Dazu zählen hohe Strafzahlungen, der Ausschluss von bestimmten Märkten, der Verlust von Produktzulassungen, Schadenersatzforderungen, Imageschäden bis hin zu Gefängnisstrafen.

Lauterer Wettbewerb ist eines der Grundprinzipien von Croma. Croma steht in einem intensiven Wettbewerb und setzt dabei immer auf faire und zulässige Mittel sowie auf einen respektvollen und kollegialen Umgang mit den Menschen hinter den Unternehmen.
Beispiele für Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht sind Preisabsprachen oder die unzulässige Aufteilung von Kunden, Märkten oder Gebieten. Ebenso ist es unzulässig, eine marktbeherrschende Position auszunutzen.

Mit Mitbewerbern darf niemals kommuniziert werden über:

- Preise, Zusammensetzung der Preise oder sonstige Verkaufsbedingungen
- Märkte, Kunden oder Verkaufsgebiete
- Geschäftsmöglichkeiten oder eingehende Bestellungen
- Kapazitäten, Auslastung oder Produktionsvolumen
- Vertriebs- oder generelle Strategien, künftige Produkte, geplante Investments

Auf keinen Fall dürfen Mitarbeitende von Croma

- Abmachungen mit Mitbewerbern treffen, die gegen den fairen Wettbewerb verstoßen.
- Kunden verbindliche Verkaufspreise vorschreiben. Unverbindliche Preisempfehlungen oder die Vereinbarung von Maximalpreisen hingegen sind meist zulässig.

Integre Geschäftstransaktionen

Croma ist in zahlreichen Ländern geschäftlich tätig und dokumentiert sämtliche Geschäftsvorgänge im Einklang mit den jeweils geltenden gesetzlichen Verpflichtungen genau und wahrheitsgemäß. Ein wirksames internes Kontrollsystem stellt sicher, dass insbesondere Finanzdaten zeitnah und vollständig erfasst werden,

um die Integrität der Arbeitsprozesse zu gewährleisten. Ausgaben und Erlöse werden dem jeweils zutreffenden Rechnungslegungszeitraum in Übereinstimmung mit den geltenden Rechnungslegungsstandards sowie den internen Richtlinien zugeordnet, um unrichtige oder unsachgemäße Buchungen zu verhindern.

Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Bei Durchführung von Geschäftsaktivitäten besteht immer ein Risiko, dass solche Aktivitäten von Dritten für Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung missbraucht werden. Geldwäsche bedeutet verdecktes Einschleusen illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Wirtschaftskreislauf, v.a. im Bereich der Drogen- und der organisierten Kriminalität. Der Wert soll erhalten bleiben, zugleich aber dem Zugriff der Strafverfolgungsbehörden entzogen werden.

Vor Aufnahme der Geschäftsbeziehungen mit einem neuen Partner ist dieser einer risikobasierten Überprüfung zu unterziehen:

- Existiert der Geschäftspartner überhaupt (Eintragung im Firmenbuch)?
- In welchem Land hat der Geschäftspartner seinen Sitz?
- Was ist der wirtschaftliche Hintergrund des Geschäftspartners – welche Aktivitäten übt der Geschäftspartner sonst noch aus?
- Welche Beteiligungsstruktur weist der Geschäftspartner auf?

Verdächtige Aktivitäten des Geschäftspartners können sein:

- Anfrage nach Barzahlung
- Anfrage nach Zahlung einer Rechnung in vielen verschiedenen Tranchen, ohne objektiv nachvollziehbaren Grund
- Zahlung einer Rechnung nicht vom Geschäftspartner, sondern von einem unbekannten Dritten
- Vorschlagen und Annahme unüblicher Bedingungen und Konditionen, z.B. Weiterverkauf von Waren unter dem Einkaufspreis

Im Falle solcher verdächtigen Aktivitäten ist umgehend der Compliance Officer zu verständigen.

Import- und Exportkontrollgesetze

Für ein weltweit agierendes Unternehmen wie Croma kommt der Einhaltung aller anwendbaren Vorschriften, Gesetze, Sanktionen sowie Restriktionen in Bezug auf den Import und Export ihrer Produkte und Dienstleistungen höchste Priorität zu. Gerade in Ländern, die von Wirtschaftssanktionen betroffen sind, muss die geschäftliche Tätigkeit einer regelmäßigen Kontrolle unterzogen werden. Bevor eine Geschäftsbeziehung mit einem neuen Geschäftspartner eingegangen werden kann, wird geprüft, dass kein Eintrag in nationalen oder internationalen Verbotslisten vorliegt. Vor dem Export der Waren ist sicherzustellen, dass der betreffende Artikel keiner Beschränkung unterliegt und keine Export-/Re-Export-Bewilligung der Behörden erforderlich ist. Manche Bestimmungsorte unterliegen umfassenden Außenhandelsbeschränkungen, wie Embargos oder Sanktionen, und erfordern zusätzliche Kontrollen vor jedem weiteren Vorgehen. Croma hält sich streng an die von Regierungen erlassenen Handelssanktionen für den Im- und Export, die auf ihre Aktivitäten anwendbar sind.

Bei Zweifeln oder Fragen unterstützt die Rechtsabteilung.

Geschäftsbeziehung mit Dritten

Croma arbeitet in einer Vielzahl von Ländern mit Beratern und Service-Providern oder auch Lieferanten und Gesundheitsdienstleistern zusammen. Diese Kooperationen beruhen auf dem Croma Code of Conduct für Business Partner, dessen Einhaltung von den Partnerunternehmen eingefordert wird. Dadurch wird eine von Fairness und gegenseitigem Vertrauen geprägte Geschäftsbeziehung gewährleistet. Sollten z.B. Berater oder Service-Provider das von Croma erhaltene Entgelt dazu nutzen, um durch Bestechung Verträge zu erhalten, kann Croma – unter gewissen Voraussetzungen – für das Verhalten dieser Dritten haftbar gemacht werden. Um diese Situation zu vermeiden, müssen Dienstleistungsunternehmen vor Auftragsvergabe sorgsam ausgewählt und gründlich geprüft werden. Dienstleister, die Zugang zu Croma-Systemen oder -Daten erhalten, unterliegen zusätzlich den Sicherheitsanforderungen der IT; entsprechende Vereinbarungen sind vor Beauftragung abzuschließen.

Reisekosten

In bestimmten Fällen erstattet Croma die Reisekosten Dritter. Auch die Übernahme von Reisekosten kann den Empfänger unangemessen beeinflussen oder zumindest den Anschein davon erwecken. Eine Übernahme von Reisekosten muss immer einem geschäftlichen Zweck dienen und die Grundsätze der Trennung, Transparenz, Ausgewogenheit, Dokumentation und Außenwahrnehmung berücksichtigen. Es sollen daher nur jene Reisekosten ersetzt werden, die vertraglich vereinbart und angemessen sind. Eine genaue Regelung ist in der internen Antikorruptionsrichtlinie zu finden.

Zahlungen

Croma tätigt täglich Zahlungen an Dritte. Vordefinierte Prozesse sollen sicherstellen, dass Zahlungen nur dann durchgeführt werden, wenn diese ordnungsgemäß dokumentiert und unter Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips freigegeben werden.
Folgende Fälle sollten stets kritisch hinterfragt werden:

- Widerspruch zwischen Rechnungsaussteller/Vertragspartner und Zahlungsempfänger
- Wechsel der Bankverbindung
- Hohe Preise mit ungewöhnlich starken Preisnachlässen / auffallend geringen Gewinnmargen
- Verdächtige persönliche Nahebeziehungen
- Die Beanstandung bzw. Ablehnung von Anti-Korruptionsklauseln in Verträgen
- Das Verlangen von Vorauszahlungen ohne plausible Begründung bzw. von Barzahlungen/Zahlungen an Offshore-Konten bzw. Konten Dritter
- Fehlende oder unvollständige Vertrags- bzw. Leistungsdokumentation
- Ungewöhnlich kurzfristige und/oder dringende Zahlungsfristen ohne nachvollziehbaren Grund
- Provisionen/Honorare, die in unangemessenem Verhältnis zur erbrachten Leistung stehen

Umgang mit HCPs

Croma ist ein durchgehend transparenter Umgang mit Health Care Professionals besonders wichtig und ist unter anderem deswegen Mitglied bei der AustroMed (Interessenvertretung für Medizinprodukte-Unternehmen). Die Regelung bezüglich Geschenken und Einladungen
ist in der Antikorruptionsrichtlinie zu finden. Einladungen müssen immer einem wissenschaftlichen und/oder geschäftsbezogenen Zweck dienen und den Umständen angemessen sein. Ebenso verantwortungsvoll geht Croma mit Serviceleistungen der HCPs, wie z.B. Vorträgen bei Messen, praktischen

Vorführungen bei Workshops oder Zusammenarbeit im Bereich der Forschung und Entwicklung, um. Leistungen werden von fachlich dafür qualifizierten Personen erfüllt. Die Leistungsbeschreibung wird in Einzelverträgen oder Rahmenverträgen festgehalten und in den jeweiligen Einzelbelegen referenziert und somit dokumentiert. Die Vergütung hat dabei marktkonform zu sein. Dokumentationen über Kooperationen sind mindestens 5 Jahre nach deren Beendigung aufzubewahren.

Produktverantwortung

Croma verpflichtet sich zu höchsten Qualitätsstandards bei der Entwicklung, Herstellung und Vermarktung seiner Produkte. Alle Beschäftigten sind für die Einhaltung des Qualitätsmanagementsystems sowie geltender regulatorischer Anforderungen verantwortlich. Qualitätsprobleme, Abweichungen und potenzielle Risiken für die Produkt- oder Patientensicherheit sind unverzüglich zu melden. Dokumentationen müssen vollständig, korrekt und nachvollziehbar erfolgen; Fehler dürfen nicht verschwiegen werden.

Qualität wird bei Croma als gemeinsame Verantwortung aller Beschäftigten verstanden. Eine offene Qualitätskultur fördert die frühzeitige Identifikation und konstruktive Bearbeitung von Abweichungen, Fehlern und Verbesserungspotenzialen. Durch verantwortungsbewusstes Handeln, die Einhaltung definierter Prozesse und die aktive Mitwirkung an Verbesserungen leisten alle Beschäftigten einen wesentlichen Beitrag zu Qualität, Produktsicherheit und nachhaltigem Unternehmenserfolg. Offene Kommunikation sowie das Lernen aus Erfahrungen sind dabei zentrale Bestandteile der Qualitätskultur.

Produktqualität und Patientensicherheit sind wesentliche Bestandteile der gesellschaftlichen Verantwortung von Croma. Das Wohlbefinden der Menschen, die die Produkte verwenden, steht im Mittelpunkt des Handelns. Daher ist sicherzustellen, dass Gesundheitsdienstleistern vollständige, korrekte, aktuelle und relevante Informationen zur Verfügung gestellt werden. Eine verantwortungsvolle Kommunikation unterstützt sichere Entscheidungen im Interesse der Patientinnen und Patienten und stärkt das Vertrauen in die Produkte.

Oberste Priorität ist es, die besten Ergebnisse zu erzielen und innovative und sichere Lösungen für die Patienten anzubieten. Bei der Forschungs- und Entwicklungstätigkeit werden die Sicherheit und Gesundheit, aber auch die Rechte der Studienteilnehmenden gewährleistet. Die Sammlung und genaue Prüfung von Informationen über produktbezogene Nebenwirkungen gehören zum Tagesgeschäft und Mitarbeitende sind dazu verpflichtet bei Kenntnis von entsprechenden Informationen, diese an die zuständigen Stellen weiterzuleiten. Weiters dürfen Kooperationen im Forschungs- und Entwicklungsbereich ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken dienen. Jegliche Kooperation wird vertraglich geregelt. Die Auswahl an Kooperationspartner erfolgt objektiv und eine mögliche Vergütung muss der erbrachten Leistung entsprechend angemessen sein. Die Ergebnisse sind entsprechend zu dokumentieren und für 5 Jahre aufzubewahren.

Datenschutz

Der Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ist ein Grundrecht, das jeder EU-Mitgliedstaat zu achten hat. Die zentralen Rechtsgrundlagen für Croma sind die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie das Datenschutzgesetz (DSG). Personenbezogen heißt, dass anhand der Information

nachvollzogen werden kann, um wen es sich handelt (z.B. Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Account). Weiters gibt es besonders schützenswerte Daten, sogenannte Daten besonderer Kategorien, oft auch als sensible Daten bezeichnet. Darunter fallen u.a. Daten über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, die Gewerkschaftszugehörigkeit, genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer Person, das Sexualleben, die sexuelle Orientierung oder Gesundheitsdaten. Diese dürfen nur unter sehr engen Voraussetzungen verarbeitet werden. In der Folge werden personenbezogene und sensible Daten gemeinsam als „Daten" bezeichnet.

Croma trifft als Verantwortliche diverse Pflichten bei der Verarbeitung von Daten. Daten dürfen immer nur zu bestimmten Zwecken und nach vorab festgelegten Prozessen verarbeitet werden. Um dies sicherzustellen, werden eigene Datenverarbeitungsverzeichnisse („DVV") erstellt, die zeigen, welche Daten verarbeitet werden, wie diese zu behandeln sind und insbesondere wem diese – intern und extern – übermittelt werden dürfen. Diese sind regelmäßig zu überprüfen und erforderlichenfalls zu aktualisieren. Sollte kein rechtmäßiger Zweck mehr für die Verarbeitung bestehen und keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht entgegenstehen, sind Daten zu löschen.

Jeder Mitarbeitende von Croma ist persönlich für den Datenschutz mitverantwortlich und unter anderem dazu verpflichtet,

- das DVV seiner Abteilung zu kennen und Daten nur anhand dieser Vorgaben zu verarbeiten,
- jegliches Abweichen vom DVV – ob zufällig oder verschuldet – sowie alle sonstigen datenschutzrechtlichen Vorfälle sofort dem Datenschutzbeauftragten zu melden, und
- Auskunftsersuchen von Betroffenen prompt dem Datenschutzbeauftragten weiterzuleiten.

Besondere Sorgfalt ist beim grenzüberschreitenden Datentransfer geboten, einschließlich des Datentransfers zwischen den einzelnen Croma-Gesellschaften. Allgemein sind alle Mitarbeitenden dazu verpflichtet, vor der Übermittlung von Daten auf mögliche gesetzliche Einschränkungen zu achten und im Zweifelsfall den Datenschutzbeauftragten zu konsultieren.

Die Datenschutz-Grundverordnung sieht für Datenschutzverstöße Bußgelder von bis zu 20 Millionen Euro oder für Unternehmen von bis zu vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes vor (je nachdem, welcher Betrag am Ende höher ist).

Sollte ein Mitarbeitender eine Geldstrafe verschulden, kann Croma, neben der Verfügung disziplinärer Konsequenzen, im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten vom Mitarbeitenden Schadenersatz fordern.

Unser Engagement für eine positive Arbeitswelt

Qualifizierte, motivierte und vielfältige Beschäftigte tragen wesentlich zum Erfolg von Croma bei. Croma fördert ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld und bekennt sich zur IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Respektvolle und faire Arbeitsbedingungen

Croma legt Wert auf vielfältige Ideen und Sichtweisen, um Innovationen und Zielerreichungen voranzutreiben.
Croma setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist, Inklusion fördert und die persönlichen Rechte sowie die Privatsphäre der Beschäftigten respektiert. Damit wollen wir Chancengleichheit und eine respektvolle Zusammenarbeit unterstützen.

Als Teil dieser Verpflichtung duldet Croma keinerlei Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck oder jeglicher anderer gesetzlich geschützter Grundlage. Unerwünschtes bzw. unangemessenes Verhalten wie z. B. verbale oder körperliche Belästigung oder Einschüchterung wird nicht toleriert. Denn alle Beschäftigten haben das Recht, respektvoll, gleichberechtigt und höflich behandelt zu werden. Weiterführende Informationen sind im Anti-Mobbing-Leitfaden, in der Gleichbehandlungsrichtlinie und in sonstigen themenbezogenen internen Richtlinien und Vorschriften zu finden. Croma unterstützt Mitarbeitende bei der Rückkehr aus Familienpausen und setzt im Rahmen ihrer familienfreundlichen Personalpolitik Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf um.

Sicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden, Kooperationspartner und Besucher vor Ort sind integraler Bestandteil unserer Unternehmensaktivitäten. Croma setzt sich für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ein und ergreift geeignete Maßnahmen, um arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden bzw. deren Risiken zu minimieren. Die Beschäftigten sind verpflichtet, die geltenden arbeitssicherheitstechnischen und gesundheitsspezifischen Vorschriften einzuhalten und bei Notfällen am Arbeitsplatz oder unerwünschten Verhaltensweisen Kontakt mit den entsprechenden Stellen aufzunehmen. Unfälle, Beinaheunfälle sowie unsichere und gefährliche Bedingungen sind der Sicherheitsfachkraft zu melden, damit sie erfasst und dokumentiert werden können. Drogen-, Alkohol- oder Betäubungsmittelmissbrauch widerspricht Cromas Verpflichtung zu einer gesunden und sicheren Arbeitsumgebung und wird nicht toleriert. Er wirkt sich nicht nur negativ auf die Gesundheit des Betreffenden aus, sondern beeinträchtigt auch die Sicherheit anderer Personen und die Arbeitsleistung. Croma engagiert sich dafür, Gefährdungen am Arbeitsplatz kontinuierlich zu reduzieren und die Gesundheit der Beschäftigten durch verschiedene Maßnahmen zu schützen und zu fördern.

Schutz von Unternehmenseigentum

Mitarbeitende sind dafür verantwortlich, Cromas Vermögenswerte vor unvorsichtiger oder unsachgemäßer Handhabung, Zerstörung oder auch Offenlegung zu schützen. Diese Verpflichtung gilt für materielle wie auch immaterielle Vermögenswerte inklusive Know-how, Marken sowie geschützter oder vertraulicher Informationen. Laptops, Mobilgeräte, IT-spezifische Software und Hardware, Fahrzeuge, Maschinen und Einrichtungen dürfen nur für angemessene Zwecke verwendet und müssen vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl und Missbrauch geschützt werden. Unberechtigter Zugang zu Croma-Systemen ist durch die von der IT vorgegebenen Schutzmaßnahmen abzusichern. Zugangsdaten und Authentifizierungsmittel sind persönlich und dürfen nicht weitergegeben werden. Details regelt

die IT-Richtlinie in ihrer jeweils geltenden Fassung.
Neben den geschützten Marken sind die sonstigen IP-Rechte wie Patente, Copyrights und vertrauliches Know-how wesentlich für Cromas weltweiten Erfolg.
Wenn unsere Innovationen allerdings nicht in geeignetem Maße geschützt werden, können Dritte unsere Produkte imitieren und die zeitliche und monetäre Investition in Forschung und Entwicklung ist verloren.

Vertrauliche Informationen sind jegliche Informationen, die Croma nicht öffentlich zur Verfügung stellt, wie z. B. jegliche Informationen in Zusammenhang mit:

- Mitarbeitenden
- Erfindungen
- Verträgen
- Strategien und Business Plans
- Internen Entwicklungen
- Neuen Produkten
- Zulassungsdaten
- Domainnamen
- Unternehmenskäufen
- Technischen Spezifikationen der Produkte
- Preisen der Produkte
- Finanzdaten
- Herstellungskosten

Vertrauliche Informationen sind jederzeit geheim zu halten, auch außerhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit.
Im öffentlichen Raum soll bedacht werden, dass Gespräche ggf. von Dritten mitgehört werden können. Ebenso ist bei geschäftlichen Abendveranstaltungen oder Verbandstreffen aller Art darauf zu achten, Unternehmens-Know-how nicht unbedacht weiterzugeben. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses uneingeschränkt fort. Durch folgende Maßnahmen können wir den Schutz unserer IP gewährleisten:

- Zeitnahe Anmeldung aller IP-Rechte (Patente, Marken etc.) mit Mithilfe der Rechtsabteilung
- Meldung aller mutmaßlichen oder tatsächlichen Verletzungen unserer IP-Rechte
- Verwendung von Computersoftware nur im Rahmen der erworbenen Lizenz
- Anerkennung und Nichtverletzung der IP Dritter.

Dabei gilt

- Auf keinen Fall einer außerhalb Cromas stehenden Person vertrauliche Informationen offenlegen. Dazu gehören auch Familienmitglieder und Freunde.
- Wenn vertrauliche Informationen aufgrund von Geschäftsinteressen offengelegt werden müssen, darf dies nur im Rahmen eines von der Rechtsabteilung genehmigten Confidentiality Agreements (CDA) geschehen.
- Auch innerhalb von Croma sollen vertrauliche Informationen nur denjenigen offengelegt werden, die aus objektiven betrieblichen Gründen Kenntnis davon haben müssen.

Nutzung von Sozialen Medien

Croma erkennt das Recht der Beschäftigten, soziale Medien zu nutzen, an.
Darunter fallen alle digitalen Kommunikationskanäle, die die Möglichkeit bieten, Inhalte zu erstellen und zu teilen sowie Kommentare zu veröffentlichen. Beschäftigte dürfen soziale Medien privat nutzen und persönliche Inhalte teilen.
Bei Beiträgen mit Bezug zu Croma soll für Außenstehende klar erkennbar bleiben, ob Beschäftigte ihre persönliche Sichtweise äußern oder für Croma sprechen.
Die offizielle Kommunikation in sozialen Medien erfolgt durch dafür geschulte bzw. benannte Personen. Beschäftigte sollen im Umgang mit sozialen Medien ethisches Verhalten und gutes Urteilsvermögen an den Tag legen und nicht vergessen, dass

in einem öffentlichen Raum kommuniziert wird und ihr Verhalten die Meinung anderer Personen über Croma beeinflussen kann.

Nutzung von Künstlicher Intelligenz

Datensicherheit hat bei generativer künstlicher Intelligenz oberste Priorität. Sofern Firmen-Daten bei KI-Abfragen eine Rolle spielen, darf dies nur mit entsprechender Berechtigung bzw. mit entsprechender Lizenzierung geschehen, da dies mehr Sicherheit bietet als private Accounts oder die sogenannten „Free Accounts“ von diversen Anbietern. Näheres zur Nutzung und Beantragung von KI-Tools regelt die IT-Richtlinie in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Unser Engagement für Umwelt und Gesellschaft

Croma berücksichtigt ökologische, ökonomische und soziale Aspekte in ihrer Unternehmenspolitik und setzt sich für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln ein. Croma fördert Vielfalt und ein respektvolles Miteinander und engagiert sich in sozialen Bereichen. In der Kommunikation mit der Öffentlichkeit wird auf angemessene, konsistente und sachlich zutreffende Inhalte geachtet.

Die Beschäftigten nehmen ihre Verantwortung ernst, sind verlässlich und geben nur solche Versprechen ab, die sie auch halten können. Bei Identifizierung potentieller Mängel, Schwächen oder Risiken werden diese unmittelbar angesprochen, um zu einer Lösung zu kommen. Croma und ihre Mitarbeitenden setzen alles daran, das Vertrauen, das Geschäftspartner und Nutzer ihrer Produkte in uns setzen, zu erfüllen.

Verantwortung in Kommunikation, Werbung und Vertrieb

Sämtliches Marketingmaterial – Werbung, Literatur und öffentliche Äußerungen zu Produkten und Dienstleistungen – muss zutreffend und nicht irreführend sein und ein ausgewogenes Bild von Risiken und Nutzen ergeben. Das Material muss immer durch entsprechende Fakten (z. B. klinische Studien) untermauert werden und darf keine falschen oder irreführenden Angaben enthalten.
Es ist Croma und deren Mitarbeitenden untersagt, Produkte vor der Zulassung oder für eine Verwendung zu bewerben oder bewerben zu lassen, die von den zuständigen Behörden nicht genehmigt wurde (off-label use). Diese Vorgaben sind im weiterführenden Dokument „Ethikleitfaden Marketing, Sales & Business Development“ im Detail beschrieben.

Bekenntnis zu den Menschenrechten

Croma achtet die international anerkannten Menschenrechte und die Würde jedes Menschen und bekennt sich zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.
Croma verpflichtet sich zur Einhaltung der jeweils anwendbaren Arbeitsgesetze und zur Achtung der Menschenrechte in ihrer Geschäftstätigkeit.

Croma übernimmt Verantwortung dafür, im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit Menschenrechte zu achten und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um direkten oder indirekten Beiträgen zu Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Das Unternehmen zeigt Verantwortung und hält sich in den Ländern, in denen es tätig

ist, an folgende international anerkannte ethische Standards:

- Zahlung von fairen und wettbewerbsfähigen Löhnen
- Sicherstellung fairer und ethischer Arbeitsbedingungen frei von jeglicher Form der Zwangs- und Pflichtarbeit, Kinderarbeit oder Menschenhandel
- Einhaltung der lokalen gesetzlichen Arbeitsstandards und Sozialleistungen
- Sicherstellung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung
- Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit, des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Gewerkschaften beizutreten
- Nicht-Diskriminierung im Recruiting, bei Auftragsvergaben, Gehalt, Beförderung, Arbeitsbedingungen und weiteren arbeitsbezogenen Angelegenheiten, vorbehaltlich der Einhaltung der länderspezifischen Gesetze.

Dabei analysiert Croma die entsprechenden Risiken innerhalb des Unternehmens und entlang der Lieferkette. Die Einhaltung der Menschenrechte wird ebenfalls von Cromas Partnerunternehmen durch den CoC für Geschäftspartner gefordert.
Von den Beschäftigten von Croma wird erwartet, dass jeglicher Verdacht eines Verstoßes gegen die Menschenrechte gemeldet wird (z. B. über das interne Hinweisgebersystem).

Beitrag zum Schutz des Planeten

Croma ist bestrebt, ihre Umweltauswirkungen von der Beschaffung der Rohstoffe über die Produktion bis zum Vertrieb der Produkte zu minimieren. Die Mitarbeitenden achten darauf, dass in unternehmenseigenen Prozessen, Produkten und Dienstleistungen Umweltbelastungen vermieden und gesetzliche Vorgaben sowie interne Vorschriften eingehalten werden. Dazu gehören z. B. die Meldung, Genehmigung und Registrierung chemischer Inhaltsstoffe, die in der Produktion und in Produkten verwendet werden. Croma strebt nach einer kontinuierlichen Verbesserung ihrer Umweltperformance, wo immer dies möglich und wirtschaftlich vertretbar ist, und hat in diesem Zusammenhang ein Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001:2015 implementiert und eine nachhaltige Beschaffungsrichtlinie eingeführt. Dabei sind die Bereiche Ressourcen-, Klima-, Energie- und Wassermanagement von besonderer Relevanz. Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, ihren Beitrag dazu zu leisten, indem sie eine nachhaltige Arbeitsweise praktizieren und Verbesserungsmöglichkeiten melden.
Darunter fallen u. a.:

- Reduktion der THG-Emissionen sowie der Abfallerzeugung und des Energie-/Wasserverbrauchs
- Förderung der Nutzung von erneuerbaren Ressourcen
- Förderung von Maßnahmen, die Energie aus erneuerbaren Quellen beziehen oder erzeugen
- Reduzierung der Umweltauswirkungen in der Geschäftstätigkeit
- Minderung der Umweltrisiken
- Abfallvermeidung und Förderung von Recycling
- Einhaltung aller umwelt- und tierschutzrelevanten Gesetze und internen Richtlinien

Für Croma hat die humane Behandlung von Tieren Priorität. Sehen die länderspezifischen gesetzlichen Vorgaben oder branchenspezifische Vorschriften im Zusammenhang mit der Forschungs- und Entwicklungsarbeit sowie Registrierung verpflichtende Tierversuche vor, so bevorzugt Croma in der Zusammenarbeit mit externen Laboren jene, die von der

Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care International (AAALAC) akkreditiert sind bzw. noch strengere Tierschutzstandards nachweisen können. Zudem werden geeignete Alternativen zu Tierversuchen in Entscheidungsprozesse einbezogen, sofern diese den regulatorischen Anforderungen entsprechen.

Soziales Engagement

Sofern Croma gemeinnützige Zuwendungen leistet, erfolgen diese ausschließlich zu legitimen wohltätigen, gesundheitlichen oder gesellschaftlichen Zwecken.
Hierzu können beispielsweise Stipendien, Spenden, Zuschüsse oder andere karitative Zuwendungen zählen. Mitarbeitende haben strikt darauf zu achten, dass durch die Unterstützung kein geschäftlicher Vorteil für Croma entsteht und diese gemäß dem firmeneigenen Genehmigungsverfahren einschließlich buchhalterischer Erfassung erfolgt. Die Prüfung von Spenden und Sponsoring erfolgt unabhängig und objektiv und muss transparent dokumentiert werden. Die Vorgaben dazu sind in der internen Antikorruptionsrichtlinie geregelt.

Unser Vorgehen bei Verstößen

Die Geschäftsleitung von Croma ermutigt jeden Mitarbeitenden, täglich sein Bestes zu geben, und bietet einen Raum, um Bedenken ohne Konsequenzen anzusprechen. Die Vertraulichkeit von Unternehmensinformationen steht einer berechtigten Meldung von Rechtsverstößen nicht entgegen. Erfolgt eine Meldung nach den gesetzlichen Vorgaben, werden Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber hierfür nicht haftbar gemacht.

Entsprechend unserer Werte wissen wir, dass Fehler zu neuen Erfahrungen und Erkenntnisgewinnen führen können. Wir unterstützen ein offenes und faires Miteinander. Jedoch kann ein Verstoß gegen Gesetze oder gegen diesen Verhaltenskodex jeden Einzelnen und dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen. Daher sehen wir es als Verpflichtung eines jeden einzelnen Mitarbeitenden, Verstöße oder auch nur den Verdacht eines Verstoßes gegen Gesetze, interne Richtlinien oder diesen Verhaltenskodex über die entsprechenden Kanäle zu melden. Dies gilt auch dann, wenn der Mitarbeitende durch den Verstoß nicht unmittelbar betroffen ist.
Die Kultur der Integrität steht und fällt mit dem Verhalten jeder einzelnen Person im Unternehmen. Durch die Meldung potenziellen Fehlverhaltens kann die Integrität der Beschäftigten und des Unternehmens aufrechterhalten werden.

Meldungen können an folgende Stellen ergehen:

- Führungskraft im eigenen Bereich
- Human Resources Abteilung
- Compliance Officer

Meldungen, die eine weiterführende Untersuchung benötigen, müssen an den Compliance Officer weitergeleitet werden, sollte die Erstmeldung bei einer Führungskraft oder bei Human Resources eingegangen sein.

Zusätzlich oder alternativ kann eine Meldung an https://croma.integrityline.com ergehen. Meldungen können in dem Portal anonym oder mit Klarnamen angegeben werden. Durch rechtzeitige Meldung eines Verstoßes kann in vielen Fällen ein Schaden abgewendet bzw. das Schadensausmaß reduziert werden. Jede Meldung

wird vertraulich unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben behandelt.

Jede Meldung sollte so viele Details und Fakten über den möglichen Vorfall wie möglich enthalten. Nach Erhalt einer Meldung wird der Compliance Officer diese Meldung auf Plausibilität und Stimmigkeit prüfen. Wenn gegeben, wird eine interne Untersuchung des Vorfalls eingeleitet und, wenn nötig, werden die staatlichen Behörden informiert. Falls es im Hinblick auf Vertraulichkeit und Datenschutz möglich ist, wird der Meldende über den Ausgang der Untersuchung nach Abschluss informiert.

Der Compliance Officer zeichnet alle Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex und Betrugsfälle auf und erstattet der Geschäftsleitung mindestens einmal jährlich Bericht.

Das Melden eines Verstoßes in gutem Glauben wird in keinem Fall irgendwelche Konsequenzen oder Nachteile für die agierende Person haben. Sollten allerdings nachweislich grundlose Anschuldigungen aus persönlichen Motiven erhoben werden, behält sich Croma das Recht vor, disziplinarische Maßnahmen gegen den Meldenden zu setzen.

croma
est. 1976

Croma-Pharma GmbH
Industriezeile 6
2100 Leobendorf, Austria

www.cromapharma.com

© Croma-Pharma GmbH, 2026