

---

# Code of Conduct

Verhaltenskodex

Version 1.0 - Deutsch (German)

THOUGHTS  
ONLINE  
COMMUNITY  
BUSINESS  
CONCEPTS  
GENDER  
SEARCHING  
PEOPLE  
DATA  
GROWTH  
TEAM

INTEGRATED FUTURE  
DEVELOPMENT  
PRODUCTION  
COOPERATION  
SALES  
GLOBAL  
STOCK MARKET  
INNOVATION  
CONCEPTS  
PROFIT  
CONNECT  
IDEA  
MOTIVATION  
STRATEGY  
INTERNATIONAL  
FUTURE  
DATA  
IDEA  
ONLINE  
INVESTMENT  
FUTURE  
DATA  
SALES  
INTERNATIONAL  
PROFIT  
ADVICE  
COMMUNICATION

DIVERSITY  
INCLUSION  
EQUALITY  
TEAMWORK  
GLOBAL  
RESEARCH  
PROFIT  
IDEA

WORLD  
COOPERATION  
SHARES  
PROFIT  
CONCEPTS  
TEAM  
LIFE  
CONNECT  
STOCK MARKET  
STRATEGY  
MARKETING  
PEOPLE  
DECISION  
VISION  
SALES  
DATA  
TEAM  
PLAN  
COMMUNICATION  
DATA  
MANAGEMENT  
IDEA  
DATA  
TEAM  
NETWORK  
DATA  
EXPERTISE  
CONNECT  
IDEA  
PLANS  
FINANCE  
VISION  
DATA  
PEOPLE  
SHARES  
CONNECTION  
PEOPLE  
FUTURE  
BUSINESS  
TEAM  
DEVELOPMENT  
PLANS  
DATA  
DIVERSE  
NETWORK  
GROWTH  
BUSINESS  
IDEA  
PLANS  
CONCEPTS  
TEAM

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

wir bei Gerresheimer haben eine klare Vision:

## „Innovating for a better life“

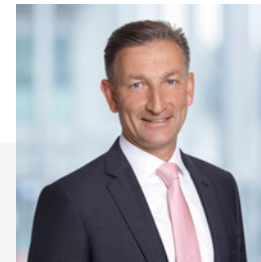
Unsere Kultur basiert auf unseren TRIBE-Werten: Teamwork, Responsibility, Integrity, Bold Innovation und Excellence. Sie ist außerdem geprägt von Unternehmergeist sowie dem Streben nach ständiger Verbesserung des Service für unsere Kunden und unseres Beitrags für die Gesellschaft.

Die Fokussierung auf unsere Mission, auf unsere Werte und unsere Kultur versetzt uns in die Lage, unseren Strategieprozess formula G erfolgreich zu implementieren und zu leben. Wir transformieren Gerresheimer in ein Wachstumsunternehmen als Innovationsführer, Lösungs- und Systemanbieter mit konsequentem Nachhaltigkeitsfokus.

Dieser Code of Conduct konkretisiert unsere TRIBE-Werte und das Verständnis unserer Firmenkultur, indem er verbindliche Leitlinien setzt. Regelkonformes und integriertes Verhalten aller Mitarbeitenden von Gerresheimer ist Bestandteil unserer wertebasierten Leistungskultur und unabdingbar für die erfolgreiche Umsetzung unseres Strategieprozesses formula G.


Wir als Vorstand von Gerresheimer stehen für diese Wertekultur. Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit dem Management-Team und allen Mitarbeitenden die Zukunft von Gerresheimer zu gestalten.

### **Der Vorstand**



  
**Dietmar Siemssen**  
Chief Executive Officer



  
**Dr. Bernd Metzner**  
Chief Financial Officer



  
**Dr. Lukas Burkhardt**  
Member of the Management Board



# Inhalt

<b>Die TRIBE-Werte leben</b>	<b>1</b>
<b>Unser Code of Conduct und unsere Erwartungen an Sie</b>	<b>3</b>
Für wen gilt der Code of Conduct?	3
Wie setzen wir den Code of Conduct um?	4
Unsere Erwartungen an unsere Mitarbeitenden	5
Wie hilft Ihnen unser Code of Conduct?	6
Wer hilft Ihnen?	7
Wie gehen wir mit Verstößen gegen den Code of Conduct um?	8
Was können Sie tun, wenn Sie Kenntnis von Verstößen oder gesetzwidrigem Verhalten haben?	9
<b>Wie entscheide ich mich richtig?</b>	<b>11</b>
<b>Wir achten die Menschenrechte und tragen soziale Verantwortung</b>	<b>13</b>
Schutz vor Kinder- und Zwangsarbeit	13
Diversität und Chancengleichheit	14
Arbeitsbedingungen	16
Mitarbeiterentwicklung	17
Arbeitnehmervertretung und Recht auf Tarifverhandlungen	18
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	18
Umweltschutz	20
Schutz lokaler Gemeinschaften und unserer Stakeholder	22
<b>Wir stehen für eine ethische Geschäftspraxis</b>	<b>25</b>
Ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung	25
Steuern und Zölle	26
Verbot von Insidergeschäften	27
Faires Verhalten im Wettbewerb	28
Verbot von Korruption	30
Schutz vor Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	32
Wir achten die Regeln des Außenhandels	33
Datenschutz	34
Informationssicherheit	36
Schutz von geistigem Eigentum und Vermögenswerten	37
Verhalten bei Interessenkonflikten	38



## Die TRIBE-Werte leben

Wir haben uns mit den Gerresheimer TRIBE-Werten ein Leitbild für unser Handeln gegeben. Unsere TRIBE-Werte bilden die Basis für unseren Code of Conduct:

T

**TEAMWORK** Wir sind überzeugt, dass die Zusammenarbeit in globalen Teams entscheidend für das Erreichen unserer anspruchsvollen Ziele ist.

R

**RESPONSIBILITY** Wir handeln als Unternehmer und halten unsere Versprechen ein.

I

**INTEGRITY** Wir sind überzeugt, dass wir jederzeit mit Ehrlichkeit, Offenheit, Vertrauen, Respekt und Verlässlichkeit handeln sollten.

B

**BOLD INNOVATION** Wir sind überzeugt, dass Innovationen entscheidend für unseren zukünftigen Erfolg sind.

E

**EXCELLENCE** Wir sind überzeugt, dass wir jederzeit Höchstleistungen anstreben sollten.



## Unser Code of Conduct und unsere Erwartungen an Sie

Als Gerresheimer agieren wir wertebasiert, verantwortungsvoll und umsichtig. Mit dem Code of Conduct schaffen wir eine aus unseren Unternehmenswerten TRIBE abgeleitete ethische Handlungsordnung für die gesamte Gerresheimer Gruppe.

### Für wen gilt der Code of Conduct?

Der Code of Conduct gilt in allen Gerresheimer Gesellschaften für alle Organe, Führungskräfte und Mitarbeitende. Nachfolgend werden zur besseren Lesbarkeit diese drei Gruppen einheitlich als „Mitarbeitende“ bezeichnet. Organe und Führungskräfte werden nur dann explizit in ihrer Funktion adressiert, wenn für sie funktionspezifische zusätzliche Anforderungen gelten.

Gerresheimer Gesellschaften sind die Gerresheimer AG sowie alle von dieser unmittelbar oder mittelbar kontrollierten Konzerngesellschaften. Die Geschäftsführung einer an einem Joint Venture beteiligten Gerresheimer Gesellschaft hat den Code of Conduct auf den Betrieb des Joint Ventures zweckentsprechend anzuwenden beziehungsweise je nach den konkreten Durchsetzungsmöglichkeiten (z. B. bei Minderheitsbeteiligung) auf eine gleichwertige Werteordnung für das Joint Venture hinzuwirken.

Dieser Code of Conduct gilt nicht für Geschäftspartner von Gerresheimer Gesellschaften. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, alle Geschäftspartner sorgfältig und ausschließlich im Interesse von Gerresheimer auszuwählen. Wir erwarten daneben von unseren Mitarbeitenden, die relevanten Geschäftspartner zur Einhaltung unseres „Supplier Code of Conduct“ zu verpflichten.

## Wie setzen wir den Code of Conduct um?

Die Geschäftsführungen aller Gerresheimer Gesellschaften sind verpflichtet, den Code of Conduct in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen. Dazu gehört im Besonderen die Pflicht, die Geschäftsprozesse kontinuierlich an dem Code of Conduct auszurichten.

Die Einführung des Code of Conduct begleiten wir medial weltweit in allen Gerresheimer Gesellschaften. Das bestehende Schulungsprogramm wird um die Bestandteile des Code of Conduct erweitert.

Die Umsetzung des Code of Conduct wird von Group Internal Audit im Rahmen der Regelprüfungen regelmäßig kontrolliert.

## Unsere Erwartungen an unsere Mitarbeitenden

### Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitenden:

sich mit dem Inhalt des Code of Conduct vertraut zu machen

die Vorgaben und Werte des Code of Conduct in jedem Geschäftsvorgang zu verwirklichen

Fragen zum Code of Conduct zu klären, bevor sie Entscheidungen treffen

### Von Organen und Führungskräften erwarten wir zusätzlich:

die Risiken ihres Verantwortungsbereichs zu kennen

ihren Bereich so zu organisieren, dass der Code of Conduct in jedem Geschäftsvorgang verwirklicht wird. Dazu gehört auch, die Geschäftsprozesse darauf auszurichten, diese aktuell zu halten und die Mitarbeitenden des Verantwortungsbereichs kontinuierlich zur Einhaltung anzuhalten

## Wie hilft Ihnen unser Code of Conduct?

Der Code of Conduct gibt unseren Mitarbeitenden praktische Ratschläge zu integrem Verhalten. Er formuliert aus den TRIBE-Werten, insbesondere der Integrität, abgeleitete Erwartungen und Handlungsanweisungen. Sie finden daneben Hinweise auf weitere Informationsquellen, die Ihnen helfen sollen, korrekt zu handeln.

Der Code of Conduct wird in Teilbereichen durch Richtlinien und Handlungsanweisungen konkretisiert. Die konkretisierenden Richtlinien finden Sie im Wiki von *g connect* unter Policies Guidelines Manuals.

Aufgrund der Vielgestaltigkeit unserer Geschäftsvorgänge und Rechtsordnungen kann dieser Code of Conduct nicht alle denkbaren Sachverhalte abdecken. Er dient als weltweite Orientierungshilfe für integrires Verhalten.

Folgen aus im Einzelfall anwendbarem zwingendem Recht strengere Regelungen als die des Code of Conduct, gelten die Regelungen des Rechts. Ist das anwendbare Recht weniger streng, gelten die strengeren Regelungen des Code of Conduct.

## Wer hilft Ihnen?

Wenn Sie Fragen zu diesem Code of Conduct oder allgemein zu korrektem Verhalten haben, stehen Ihnen zahlreiche Ansprechpartner gerne für die Klärung zur Verfügung:

die Führungskraft im eigenen oder im betroffenen Fachbereich

die Personalabteilung und die Rechtsabteilung der Gerresheimer Gesellschaft

Group Legal & Compliance

Nutzen Sie auch den Abschnitt „**Wie entscheide ich mich richtig?**“, um Ihr integrires Handeln im Einklang mit dem Code of Conduct zu entwickeln.





## Wie gehen wir mit Verstößen gegen den Code of Conduct um?

Wir tolerieren Verstöße gegen den Code of Conduct nicht. Verstöße stellen wir nach Möglichkeit ab. Wir arbeiten sie auf, überprüfen unsere Prozesse auf Schwächen, beheben sie und ahnden Verstöße angemessen.

Vermeiden Sie deshalb jeden Verstoß gegen den Code of Conduct und auch den Anschein eines Verstoßes. Sie erhalten diesen Code of Conduct als verbindliche Verhaltensorientierung und haben zahlreiche Hilfen, korrekt zu handeln.

Gerresheimer toleriert daher keine Verstöße gegen den Code of Conduct und behält sich bei vorwerfbaren Verstößen angemessene disziplinarische Maßnahmen nach Maßgabe des anwendbaren Arbeitsrechts vor.



## Was können Sie tun, wenn Sie Kenntnis von Verstößen oder gesetzwidrigem Verhalten haben?

Integrität ist eine Bedingung unseres nachhaltigen Erfolgs. Integrität besitzt für uns eine besonders hohe Bedeutung. Deswegen wollen wir Schäden von Gerresheimer, Aktionären, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern abwenden.

Wir erwarten von Mitarbeitenden, uns frühzeitig Kenntnis zu geben von schweren Verstößen gegen Gesetze, unseren Code of Conduct sowie interne Richtlinien und Handlungsanweisungen. Wir ermutigen Mitarbeitende und Externe, sich bei Kenntnis oder dem begründeten Verdacht von Verstößen oder gesetzwidrigem Verhalten vertrauensvoll an Ansprechpartner im Unternehmen zu wenden (siehe dazu auch den Abschnitt „Wer hilft Ihnen?“).

Ergänzend bieten wir Mitarbeitenden und Externen die Möglichkeit, uns auch anonym (soweit das in dem Land zulässig ist) über ein gesichertes externes Hinweisgebersystem Hinweise auf schwere Verstöße und gesetzwidriges Verhalten zu übermitteln. Weitere Informationen dazu erhalten Sie auf:

[www.gerresheimer.com/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/compliance](http://www.gerresheimer.com/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/compliance)

Zugang zu unserem Hinweisgebersystem erhalten Sie über die Seite:

[www.bkms-system.net/gerresheimer](http://www.bkms-system.net/gerresheimer)

Wir behandeln Hinweise streng vertraulich und schützen Hinweisgeber vor Benachteiligungen wegen des Hinweises, wenn dieser Hinweis guten Glaubens erfolgte.

## 1 Entspricht das Verhalten unserem Wert der Integrität?

Sie müssen im Einklang mit dem Gesetz und den internen Regeln (z. B. Code of Conduct) handeln

## 2 Habe ich die Befugnis, mich so zu verhalten?

Gilt beispielsweise das Vieraugenprinzip für den Geschäftsvorgang, dürfen Sie nicht allein entscheiden

## 3 Überblicke ich die mit meinem Verhalten verbundenen Risiken?

Denken Sie besonders an das Risiko des strafbaren Verhaltens und der Rufschädigung von Gerresheimer

## 4 Gehe ich mit gutem Beispiel voran, wenn ich mich so verhalte?

Dazu muss Ihr Verhalten zumindest integer sein

## 5 Wäre ich auch dann noch überzeugt, mich richtig verhalten zu haben, wenn mein Verhalten öffentlich bekannt würde?

Bei Zweifeln  
**RAT  
HOLEN!**

## Wie entscheide ich mich richtig?

Unser Code of Conduct bietet keine konkreten Anweisungen für alle denkbaren Geschäftsvorgänge. Der „Wie entscheide ich mich richtig?“- Fragebogen kann Ihnen helfen, eine korrekte Entscheidung zu treffen. Nur, wenn Sie alle Fragen eindeutig und nach objektiven Maßstäben mit **JA** beantworten können, spricht einiges dafür, dass Ihr geplantes Verhalten korrekt wäre.

Sie können alternativ oder ergänzend die Ansprechpartner im Abschnitt „Wer hilft Ihnen?“ um Unterstützung bitten.



### Beispiel

Sie nehmen wahr, dass Kolleg/-innen den minderjährigen Mitarbeitenden kontinuierlich wiederkehrende Aufgaben Erteilen, wie z. B. das Tragen von schweren Lasten.

Verschließen Sie in diesem und ähnlichen Fällen keinesfalls die Augen und Ohren. Hier finden sich Anhaltspunkte für eine mögliche Kinder- oder Zwangsarbeit.

## Wir achten die Menschenrechte und tragen soziale Verantwortung

Wir achten die Würde unserer Mitarbeitenden und Geschäftspartner sowie anderer Interessengruppen und setzen uns für den Schutz der Umwelt ein. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, diese Achtung in allen Geschäftsvorgängen, insbesondere in der eigenen Produktion und in der Lieferkette, zu verwirklichen.

### WEITERE INFORMATIONEN

*Supplier Code of Conduct*

## Schutz vor Kinder- und Zwangsarbeit

Wir wollen die körperliche und seelische Entwicklung von Kindern schützen. Deswegen respektieren wir das Recht von Kindern auf Entwicklung und Bildung. Wir verurteilen jede Form von Kinderarbeit, und zwar auch in unserer Lieferkette.

Wir tolerieren keinerlei Form von Zwangsarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel. Wir verurteilen jede Form von Gewalt und achten die lokal gültigen Rechtsnormen zum Mindestalter für zulässige Beschäftigungen.

## Diversität und Chancengleichheit

Wir respektieren und wertschätzen unsere Mitmenschen und fördern Vielfalt als wichtigen Faktor unseres Unternehmenserfolgs. Wir legen Wert auf ein Arbeitsumfeld, in dem sich Menschen unterschiedlichster Herkunft, mit den jeweiligen Vorlieben, Fähigkeiten und Behinderungen jeglicher Art wertgeschätzt fühlen, um gemeinsam erfolgreich zu arbeiten.

Wir verbieten deswegen jede Art von Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch und setzen uns für die Aufrechterhaltung einer vielfältigen, respektvollen und integrativen Kultur ein.

Personelle Entscheidungen treffen wir insbesondere auf Basis der Qualifikationen und Fähigkeiten - unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Behinderung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Religion, Familienstand, sexueller Orientierung,

geschlechtlicher Identität, ethnischer und sozialer Herkunft sowie weiteren gesetzlich unzulässigen Merkmalen.

Wir lehnen jedes Verhalten ab, das ein beleidigendes, feindseliges oder einschüchterndes Arbeitsumfeld schafft. Wir wenden uns gegen jede Form von Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung und psychischer oder physischer Misshandlung.

### Beispiel

Ausländische Mitarbeitende erfahren am Arbeitsplatz ein beleidigendes Verhalten seitens anderer Mitarbeitender. Ein beleidigendes Verhalten kann z. B. die Verwendung von Schimpfwörtern zur Diskriminierung von Personengruppen darstellen.





## Arbeitsbedingungen

Wir ergreifen alle zumutbaren Maßnahmen, um angemessene und faire Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowohl in den eigenen Betrieben als auch in der gesamten Lieferkette zu gewährleisten.

Unsere Mitarbeitenden haben das Recht auf eine angemessene und faire Vergütung. Wir achten die lokal geltenden Gesetze zu Mindestlöhnen und Höchstarbeitszeiten. Hierbei richten wir uns als Gerresheimer mindestens nach dem lokal geltenden Recht sowie nach den auf tarifvertraglichen Regelungen beruhenden Besserstellungen für Arbeitnehmende.

### Beispiel

Sie beobachten am Arbeitsplatz z. B. ein über dem Durchschnitt liegendes Arbeitspensum der Mitarbeitenden, das zur kontinuierlichen und andauernden Überschreitung der Höchstarbeitszeiten führt.

Dies kann ein Hinweis auf die Verletzung der Einhaltung von Höchstarbeitszeiten darstellen.

## Mitarbeiterentwicklung

Die individuellen Stärken unserer Mitarbeitenden sind ausschlaggebend für unseren Unternehmenserfolg. Wir schätzen und fördern im Rahmen der wirtschaftlichen Bedingungen die Mitarbeitenden bei der Erweiterung und Entwicklung ihrer Fähigkeiten.

Unsere Personalentwicklungstätigkeiten sind langfristig ausgerichtet. Mitarbeiterjahresgespräche und zielgruppenspezifische Trainingsangebote unterstützen den Prozess. Hierbei streben wir die Sicherstellung des Fach- und Führungskräftebestandes sowie die gezielte Bündelung von Know-how, Fähigkeiten und Kompetenzen an. Individuelle Förderungen werden situativ bestmöglich berücksichtigt.

## Arbeitnehmervertretung und Recht auf Tarifverhandlungen

Wir bekennen uns zum Recht der Mitarbeitenden, freie Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl zu gründen oder ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen, ohne diskriminiert zu werden. Unsere Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen ist auf eine offene, respekt- und vertrauensvolle sowie lösungsorientierte Arbeitsweise ausgerichtet.

Wir nehmen die Interessen unserer Mitarbeitenden ernst und sind darauf bedacht, diese in die unternehmerischen Tätigkeiten einzubinden. Wir geben unseren Mitarbeitenden den Freiraum, ihre Vertretung zu organisieren. Ausnahmeregelungen bilden Gerresheimer Standorte ohne Vertreter oder an denen das Recht zur Wahl einer Arbeitnehmervertretung gesetzlich eingeschränkt ist.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wesentliche Voraussetzungen für das Erreichen unseres Ziels, der verantwortungsvolle „Marktführer für Lösungen im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden“ zu sein. Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden haben für uns eine hohe Priorität. Unser Anspruch ist es, frei von berufsbedingten Verletzungen und Erkrankungen zu sein.

Wir fördern eine Sicherheitskultur, die Zwischenfälle, Risiken und Gefahren am Arbeitsplatz vermeidet. Unsere Prozesse tragen dazu bei, die Häufigkeit und den Schweregrad von sicherheitskritischen Vorfällen zu verringern. Wir überprüfen und überwachen unsere Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kontinuierlich.

Jeder noch so kleine sicherheitskritische Zwischenfall kann verhindert werden. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern, dass die geltenden Gesetze, Sicherheitsvorschriften sowie Unternehmensrichtlinien und -verfahren eingehalten werden. Wenn Sie unsichere Bedingungen am Arbeitsplatz, Gefährdungen, ungewöhnliche Verhaltensweisen oder Situationen bemerken oder vermuten, müssen Sie dies unverzüglich einem Mitglied der Führungsebene melden.

Jede und jeder von uns hat die persönliche Verantwortung und die Befugnis, einzugreifen, wenn wir einen Verstoß gegen diese Regeln beobachten oder eine Situation als unsicher einschätzen. Alle Führungskräfte verpflichten sich zu vorbildlichem Verhalten und stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden umfassend über die ordnungsgemäßen Verfahren, gesetzlichen Vorschriften, Gefahren und Schutzmaßnahmen informiert sind.

Die Geschäftsleitung muss sicherstellen, dass die Zuständigkeiten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf allen Ebenen des Unternehmens festgelegt, übertragen und bekannt gemacht werden.

### Beispiel

Sie beobachten, dass Mitarbeitende eine Wartungs-, Reparatur- oder Schmieraufgabe an einer Anlage vornehmen, ohne diese Anlage vorher anzuhalten und gegen Wiedereinschalten zu sichern. Die Mitarbeitenden verfügen auch nicht über die für diese Aufgabe notwendige persönliche Schutzausrüstung wie z. B. Handschuhe und Schutzbrille.

Sprechen Sie die Mitarbeitenden unverzüglich auf ihr unsicheres Handeln an. Wirken Sie darauf hin, dass die erforderlichen Sicherheitsanforderungen erfüllt werden, bevor die Tätigkeit wieder aufgenommen wird. Wenn die Mitarbeitenden sich weigern, die Tätigkeit sicher fortzusetzen, informieren Sie unverzüglich die nächste erreichbare Führungskraft.

## Umweltschutz

Wir betrachten den verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt als grundlegenden Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber den nachfolgenden Generationen bewusst und setzen auf Umwelt- und Ressourcenschutz als elementare Unternehmensziele. Wir streben nach kontinuierlichen Fortschritten im Bereich des Umweltschutzes. Alle unsere Mitarbeitenden sind mitverantwortlich, diesem Anspruch gerecht zu werden.

Vor diesem Hintergrund sind alle Mitarbeitenden dazu verpflichtet, sparsam und entsprechend bestehenden rechtlichen Vorgaben mit den Ressourcen Luft, Wasser und Boden umzugehen. Abfälle sind in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften zu entsorgen. Produktionsanlagen sind im Rahmen der genehmigungsrechtlichen Vorgaben zu errichten, zu betreiben, zu verändern und zu erweitern.

### Beispiel

Überlegen Sie, was Sie in Ihrem Einsatz- bzw. Einflussbereich für den Schutz der Umwelt tun können. Sowohl im Verwaltungsbereich als auch in der Produktion können Sie einen Beitrag für mehr Umweltschutz leisten, angefangen bei der Wahl des Transportmediums für Geschäftsreisen über das Drucken von Unterlagen und das Ein- und Ausschalten der Beleuchtung bis hin zur Nutzung unseres Vorschlagswesens. Themen können die Abfall- und Ausschussvermeidung, die Reduktion der Energie- und Wassernutzung und vieles mehr betreffen.

Stellen Sie Bestehendes in Frage und melden Sie erkannte Verstöße umgehend.

Die Konkretisierung der Erwartungshaltung findet sich in unserem Gerresheimer Umweltstandard.



## Schutz lokaler Gemeinschaften und unserer Stakeholder

Wir sind den Menschen in der Umgebung der eigenen Standorte ein guter Nachbar. Wir informieren transparent und stellen uns dem Dialog.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitszielsetzungen erwarten wir von jedem Standort ein jährliches Engagement in den lokalen Gemeinschaften entlang der Fokusbereiche „Gesundheit und Wohlbefinden“ oder „Bildungsprojekte“. Wir wollen Beeinträchtigungen der Lebensqualität der lokalen Gemeinschaften durch konsequenten Umweltschutz und Schutz von Sozialstandards vermeiden. Entsprechend den rechtlichen Vorgaben setzen wir unsere Kunden über den bestimmungsgemäßen Gebrauch und die möglichen Auswirkungen der eigenen Produkte auf Mensch und Umwelt in Kenntnis. Wir erwarten von allen hiermit befassten Mitarbeitenden, dass sie mit den Behörden konstruktiv zusammenarbeiten.

### Beispiel

Wir tragen als Unternehmen für die Unversehrtheit unserer lokalen Nachbarschaften Verantwortung. Sollten Sie unmittelbar oder mittelbar Kenntnis über Boden-, Luft- oder Wasserverschmutzung, beispielsweise durch den Austritt von Gefahrstoffen oder auch von Granulaten und anderen Einsatzstoffen erlangen, ist dies sofort dem zuständigen Management zu melden, so dass der Schaden und das potenzielle Risiko bewertet und behoben werden können.

Gleichzeitig ist unseren Kunden und anderen Interessengruppen wahrheitsgemäß über Sachverhalte in Bezug auf den Umweltschutz Auskunft zu geben oder sind sachverständige Kolleg/-innen hinzuzuziehen. Dies gilt auch in Bezug auf die Kommunikation zu Umweltaspekten unserer Produkte.







## Wir stehen für eine ethische Geschäftspraxis

### Ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung

Nur durch ordnungsgemäße Buchführung und korrekte Finanzberichterstattung schaffen wir in der Öffentlichkeit, auf dem Kapitalmarkt, bei unseren Aktionären und Geschäftspartnern Vertrauen und erhalten es aufrecht.

Wir halten uns strikt an die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung. Dabei sind Transparenz und Korrektheit von besonderer Bedeutung. Deshalb erstellen wir unsere Abschlüsse in Übereinstimmung mit den lokalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften. Unsere Finanzberichterstattung bildet die tatsächlichen Verhältnisse der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Gerresheimer Konzerns ab.

## Steuern und Zölle

Wir tragen gesellschaftliche Verantwortung und sind uns unserer Steuer- und Zollpflichten bewusst. Wir bekennen uns zur Einhaltung der anwendbaren nationalen und internationalen Rechtsvorschriften.

Dazu gestalten wir unsere Strukturen und Prozesse so, dass die Gerresheimer Gesellschaften die für unsere Geschäftstätigkeit zu entrichtenden Steuern und Zölle vollständig, korrekt und termingerecht ermitteln und an die zuständigen Behörden der Finanzverwaltung zahlen.

## Verbot von Insidergeschäften

Als börsennotiertes Unternehmen ist es für uns von besonderer Bedeutung, dem Vertrauen der Aktionäre und Investoren gerecht zu werden. Wir achten die Vorschriften gegen Marktmissbrauch sowie unsere internen Regeln und Prozesse zur Verhinderung von Insidergeschäften. Wir führen aktuell zu haltende Insiderlisten unserer Mitarbeitenden, die Zugang zu möglichen Insiderinformationen über Gerresheimer haben. Wir informieren diese Mitarbeitenden über die sich aus dem Zugang zu Insiderinformationen ergebenden Pflichten und die Konsequenzen bei Pflichtverstößen.

Insiderinformationen sind nicht öffentlich bekannte, präzise Informationen, die Emittenten (z. B. die Gerresheimer AG) oder Finanzinstrumente (z. B. Aktien oder Anleihen der Gerresheimer AG) betreffen und die geeignet wären, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Kurs dieser Finanzinstrumente oder damit verbundener derivativer Finanzinstrumente erheblich zu beeinflussen.

### Beispiel

Sie erhalten eine offensichtlich irrtümlich an Sie gerichtete Information über den kurz bevorstehenden Vertragsschluss bezüglich des Erwerbs eines hoch bewerteten Start-ups. Dieses könnte eine hervorragende Ergänzung unseres Angebotsportfolios sein. Bisher berichtete die Presse noch nicht darüber. Laut der Information dürfte der Kapitalmarkt sehr positiv auf den Erwerb reagieren.

In diesem Beispiel finden sich Anhaltspunkte für Tatsachen, die den Börsenkurs der Gerresheimer AG beeinflussen können. Sie dürfen diese Information weder mit jemandem teilen noch nutzen (z. B. zum Erwerb von Aktien der Gerresheimer AG). Melden Sie sich in solchen Fällen bei Group Legal & Compliance, um Hinweise für das weitere Vorgehen zu erhalten.

## Faires Verhalten im Wettbewerb

Wir bekennen uns zu fairem Wettbewerb und achten die Gesetze zum Schutz des Wettbewerbs. Wettbewerbswidriges Verhalten kann unseren guten Ruf erheblich schädigen. Zudem kann der Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht zu empfindlichen Geldbußen und Strafen führen.

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, sich an die Regeln des fairen Wettbewerbs zu halten. Das gilt in besonderem Maße für jede Interaktion (z. B. Messe- und Verbandstreffen) mit Unternehmen, mit denen wir aktuell oder potenziell um die gleichen Kunden konkurrieren (sog. Wettbewerber). Unter dieser Bedingung können auch unsere Lieferanten und Kunden (Distributoren) mit uns im Wettbewerb stehen.

Handelt es sich bei dem Geschäftspartner um einen Wettbewerber, sind alle Vereinbarungen und abgestimmten Verhaltensweisen verboten, die eine Verhinderung oder Einschränkung des freien Wettbewerbs bezwecken oder bewirken.

Wenn wir beherrschend in einem Markt sind, beachten wir die Vorschriften gegen den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung. Gehen Sie von einer marktbeherrschenden Stellung aus, wenn Ihre Gerresheimer Gesellschaft in einem Markt für ein Produkt oder eine Produktgruppe autonom die Preise oder Konditionen durchsetzen kann. Gehen Sie auch

dann von einer solchen Stellung aus, wenn der Markt oligopolistisch ist und drei Wettbewerber dabei mehr als 50 % Marktanteile haben. Melden Sie sich bei zunehmender Marktbeherrschung zur näheren Prüfung und zum weiteren Vorgehen bei Group Legal & Compliance.

### WEITERE INFORMATIONEN

- *Konzernrichtlinie Kartellrecht*
- *Merkblatt Kartellrecht*

#### Beispiel

Sie treffen beim Einkaufen einen ehemaligen Mitarbeitenden, der zu einem Wettbewerber wechselte. Er spricht Sie auf aktuelle Probleme im Markt für die von Ihnen beiden vertriebenen Produkte an. Er regt an, dass Sie sich gemeinsam Gedanken über denkbare Lösungen machen.

Auch wenn Sie im privaten Umfeld von Wettbewerbern zu diesen und ähnlichen Themen angesprochen werden, dürfen Sie sich nicht an dem Gespräch beteiligen. Weisen Sie den Gesprächspartner darauf hin, dass Sie dazu keine Angaben machen können, und verlassen Sie das Gespräch. Informieren Sie sofort Group Legal & Compliance, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

Unterlassen Sie jeden Austausch mit Wettbewerbern über sensible geschäftliche Informationen. Treffen Sie insbesondere niemals Abstimmungen oder Absprachen mit Wettbewerbern über:

- Preise, Preisbestandteile, Rabatte, Umsätze, Margen und Konditionen,
- Die Aufteilung von Märkten, Kunden oder Gebieten, die Abgabe von Angeboten bei Ausschreibungen,
- Kapazitäts- oder Produktionsbeschränkungen.

## Verbot von Korruption

Wir dulden keine Form von Korruption. Wir gewähren Amtsträgern keinerlei Vorteile. Amtsträger sind z. B. Personen, die ein Amt im Bereich der Verwaltung, Gesetzgebung oder Justiz innehaben. Auch Personen, die für einen Staat einschließlich eines öffentlichen Unternehmens Aufgaben wahrnehmen (z. B. Einkauf für das staatliche Gesundheitswesen), können Amtsträger sein.

Wir bieten und gewähren Kunden und Interessenten (die keine Amtsträger sind) keine Zuwendungen oder sonstigen Vorteile, um die Empfänger zu unseren Gunsten unangemessen zu beeinflussen.

Wir nutzen keine Dritten (z. B. Vermittler), um über diese einen solchen Einfluss auf Amtsträger sowie andere Kunden und Interessenten auszuüben.

Wir treffen Entscheidungen ausschließlich nach objektiven und nachvollziehbaren Gründen im Interesse von Gerresheimer. Wir akzeptieren insbesondere keine Zuwendungen von Lieferanten und Dritten, die unsere Entscheidungen über ihre Angebote beeinflussen können.

### WEITERE INFORMATIONEN

- *Konzernrichtlinie Korruptionsbekämpfung*
- *Merkblatt Korruptionsbekämpfung*



### Beispiel

Sie arbeiten an einem Angebot für einen potenziellen Kunden aus dem staatsnahen Pharmaziebereich. Dieser Kunde möchte mit einem Ausschreibungsverfahren den besten Lieferanten auswählen. Kurz vor der Abgabe Ihres finalen Angebots meldet sich ein Berater, der sich aufgrund hervorragender Kontakte zu den Entscheidungsträgern rühmt, die Entscheidung zu Ihren Gunsten beeinflussen zu können. Als Aufwandsentschädigung schlägt er Konditionen vor, die rund 5 % des Auftragsvolumens entsprechen.

Das Beispiel enthält starke Anhaltspunkte für Korruption. Sie dürfen in diesen und ähnlichen Fällen auf das Angebot des Beraters nicht eingehen. Melden Sie sich bei Group Legal & Compliance, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

Gewähren Sie Amtsträgern auch mittelbar keinerlei Vorteile (z. B. Geld und geldwerte Vorteile wie Gutscheine, Einladungen, Eintrittskarten, Reisen, Rabatte, individuelle Preisnachlässe).

## Schutz vor Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir wollen ausschließlich Geschäftsbeziehungen mit seriösen Partnern unterhalten, deren Geschäftstätigkeit im Einklang mit dem Recht steht und deren Betriebsmittel aus einem legitimen Ursprung stammen.

Wir wollen nicht für Zwecke der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung missbraucht werden. Geldwäsche ist das verdeckte Einschleusen illegal erworbener Vermögenswerte in den Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Terrorismusfinanzierung liegt vor, wenn Mittel für terroristische Straftaten oder zur Unterstützung terroristischer Vereinigungen bereitgestellt werden.

Wir bekämpfen jede Form von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Dazu treffen wir zum Teil automatisierte Vorkehrungen, um nicht in Geldwäschesachverhalte oder Terrorismusfinanzierung verwickelt zu werden. Wir akzeptieren auch keine Barzahlung.

### Beispiel

Wegen einer Überzahlung bittet ein Kunde Sie um Erstattung auf ein anderes Konto, das zudem bei einer Bank in einem von seinem Sitz abweichenden Land geführt wird.

Lassen Sie sich den Unterschied zwischen dem Konto, von dem die Überzahlung kam, und dem Konto, auf das Sie den Unterschiedsbetrag erstatten sollen, erklären. Wenden Sie sich mit den Informationen an Group Legal & Compliance, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

## Wir achten die Regeln des Außenhandels

Wir agieren in einem globalen Geschäftsumfeld und müssen zahlreiche nationale und internationale Handelsbeschränkungen und Sanktionsvorschriften in unsere Geschäftsvorgängen beachten. Zu den Beschränkungen können Handelsverbote oder das Erfordernis einer Ausfuhrgenehmigung gehören. Solche Beschränkungen können den Import, den Export, den inländischen Handel, Waren, Technologien, Software und Dienstleistungen betreffen.

Dazu haben wir interne Regeln und Prozesse definiert, mit denen wir mit teilweise automatisierten Verfahren die Einhaltung der maßgebenden Handelsbeschränkungen sicherstellen wollen. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie sich an diese Regeln und Prozesse halten.

## WEITERE INFORMATIONEN

*Konzernrichtlinie Außenhandel*

### Beispiel

Aus der Presse erfahren Sie, dass für das Land eines Kunden Handelsbeschränkungen verfügt wurden.

Unterbrechen Sie den aktuellen Geschäftsvorgang mit diesem Kunden, um die Relevanz der Handelsbeschränkung für diesen Geschäftsvorgang zu klären.

## Datenschutz

Der Schutz der bei uns verarbeiteten personenbezogenen Daten ist uns sehr wichtig. Wir erwarten, dass der jeweils geltende Datenschutz von allen Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Tätigkeit stets respektiert wird.

Über unsere Geschäftstätigkeit erhalten wir personenbezogene Daten, beispielsweise von unseren Geschäftspartnern, Mitarbeitenden, Investoren und Behörden. Die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung dieser personenbezogenen Daten dürfen nur dann erfolgen, wenn es auch rechtlich zulässig ist.

Wenn diese personenbezogenen Daten bei uns verarbeitet werden, tragen die Mitarbeitenden in ihrem Verantwortungsbereich dafür Sorge, dass die jeweils für die Gerresheimer Gesellschaft geltenden Datenschutzanforderungen eingehalten werden.

Darüber hinaus halten wir die von Gerresheimer ergriffenen angemessenen Sicherheitsmaßnahmen ein, um die bei uns verarbeiteten personenbezogenen Daten wirksam zu schützen.

Auch gewährleisten wir allen Personen, deren personenbezogene Daten wir verarbeiten, im Rahmen des jeweils geltenden Datenschutzes die Ausübung der ihnen zustehenden individuellen Rechte.

### **WEITERE INFORMATIONEN**

*Die in Ihrer Gerresheimer Gesellschaft anwendbare Datenschutzrichtlinie sowie die dazu ergangenen Merkblätter*

#### Beispiel

Wenn Mitarbeitende an Kolleg/-innen oder Externe personenbezogene Daten übersenden oder ihnen per IT-Anwendung die Möglichkeit geben, auf personenbezogene Daten zuzugreifen oder von diesen Kenntnis zu erlangen, so müssen sie sich stets vorab fragen, ob der Empfänger überhaupt zur Kenntnisnahme dieser personenbezogenen Daten berechtigt ist.

Mitarbeitende müssen im Rahmen ihrer Tätigkeit dafür Sorge tragen, dass die ihnen anvertrauten personenbezogenen Daten immer vor einem Zugriff unbefugter Personen geschützt werden.

Im Zweifel sollten der Mitarbeitenden mit ihrer Führungskraft Rücksprache halten und sich auch von einer fachkundigen Person beraten lassen, beispielsweise der Datenschutzverbindungsperson der Gerresheimer Gesellschaft.

## Informationssicherheit

Informationssicherheit stellt für uns ein zentrales Qualitätsmerkmal jeglicher Datenverarbeitung dar. Denn wesentliche strategische und operative Geschäftsprozesse in Gerresheimer Gesellschaften werden von Informationstechnologien maßgeblich unterstützt.

Unser Ziel ist es, die Verfügbarkeit der Systeme und Daten so zu sichern, dass Stillstandzeiten möglichst minimiert werden. Wir wollen die Integrität und Vertraulichkeit von sensiblen Daten unserer Geschäftspartner und die personenbezogenen Daten schützen.

### Beispiel

Sie erhalten eine E-Mail von einem unbekanntem Versender. Darin wird auf eine vermeintlich unbezahlte Rechnung im Anhang verwiesen.

Öffnen Sie den Anhang nicht. Melden Sie sich in solchen Fällen bei Ihrer lokalen IT-Abteilung, um Hinweise für das weitere Vorgehen zu erhalten.

## Schutz von geistigem Eigentum und Vermögenswerten

Gerresheimer verfügt über großartige Technologien, Ideen und Marken. Damit erarbeiten wir uns Tag für Tag unsere hervorragende Reputation. Unsere Reputation ist eine wesentliche Basis unseres Erfolgs. Wir müssen sie für die Nachhaltigkeit unseres Erfolgs schützen.

Unsere Technologien, Ideen und Marken müssen wir zudem optimal in unserem Interesse einsetzen. Das gilt für alle Rechte an geistigem Eigentum. Dazu gehören Markenzeichen, Patente, Know-how und Geschäftsgeheimnisse. Es ist uns ebenso wichtig, fremde Rechte an geistigem Eigentum zu respektieren und Verstöße dagegen zu vermeiden. Verstöße gefährden unseren guten Ruf und unsere Fähigkeit zur wirtschaftlichen Tätigkeit. Neben den immateriellen Vermögenswerten verfügt Gerresheimer über materielle, elektronische und finanzielle Werte. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden den sorgsamen Umgang mit unseren Vermögenswerten im ausschließlichen Interesse von Gerresheimer.

### Beispiel

Sie finden auf einem Kopierer mit „Streng vertraulich“ gekennzeichnete Entwürfe für innovative Produkte.

Nehmen Sie die Dokumente an sich und suchen Sie nach dem Mitarbeitenden, der die Dokumente vergaß. Nutzen Sie den Inhalt der Dokumente für keinen anderen Zweck. Fertigen Sie insbesondere keine Kopien an.



## Verhalten bei Interessenkonflikten

Ein Interessenkonflikt kann dazu führen, dass geschäftliche Entscheidungen zum Nachteil von Gerresheimer getroffen werden. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn private Interessen unserer Mitarbeitenden (z. B. freundschaftliche Beziehungen zu einem möglichen Lieferanten) mit den geschäftlichen Interessen von Gerresheimer kollidieren.

Das Privatleben unserer Mitarbeitenden respektieren wir. Aber wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass ihr persönliches Interesse von ihnen zu treffende geschäftliche Entscheidungen für Gerresheimer nicht beeinflusst.

Informieren Sie daher sofort die Führungskraft, wenn Ihre privaten Interessen oder Verbindungen Entscheidungen von Gerresheimer, an denen Sie zumindest vorbereitend (z. B. Anbieterrecherche) mitwirken, berühren können.

Von Mitarbeitenden, bei denen ein solcher möglicher Interessenkonflikt offengelegt wird, erwarten wir, dass sie von dem Entscheidungsfindungsprozess ausgenommen werden.

### Beispiel

Sie benötigen für ein Projekt externe Unterstützung. Sie recherchieren mögliche Dienstleister. Sie stellen fest, dass ein Dienstleister, mit dem Sie gemeinsam Sport treiben, die beste Expertise in dem Bereich hat und das attraktivste Angebot unterbreitet.

Das Angebot Ihres Sportfreundes erscheint zwar attraktiv, sie müssen Ihrer Führungskraft aber Ihre private Verbindung zu dem Dienstleister offenlegen. Sie sollten an dem weiteren Prozess der Anbieterauswahl nicht teilnehmen.

## Impressum

### Herausgeber

#### Gerresheimer AG

Klaus-Büngert-Straße 4  
40468 Düsseldorf  
Deutschland  
Tel. +49 211 6181-00  
Fax. +49 211 6181-295  
E-Mail [info@gerresheimer.com](mailto:info@gerresheimer.com)  
[www.gerresheimer.com](http://www.gerresheimer.com)

#### Vorstand

Dietmar Siemssen (Vorsitzender)  
Dr. Bernd Metzner  
Dr. Lukas Burkhardt

#### Vorsitzender des Aufsichtsrates

Dr. Axel Herberg

#### Sitz der Gesellschaft

Düsseldorf

#### Registergericht

Amtsgericht Düsseldorf  
HRB 56040

### Konzept und Gestaltung

Oliver Gantner

### Text

Gerresheimer AG, Düsseldorf

### Fotografien

Shutterstock: Rawpixel (Db. 1), Rawpixel (Db. 2), Bonuseventus (S. 2), Maryia Kuprevich (S. 8), Rawpixel (S. 14-15), Iakov Kalinin (S. 21), Ronnie Howard (S. 21), Csp (S. 21), Tatsianama (S. 24), Daenin (S. 26), Megaflopp (S. 30), R. Classen (S. 34-35), Rawpixel (S. 36).

iStock: Cecilie Arcurs (S. 0-1).

gettyimages: Cavan Images (S. 23).

Gerresheimer AG.





gerresheimer

innovating for a better life