

---

# Code of Conduct

---

Adfærdskodeks

Version 1.0 - Dansk (Danish)

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

## Kære kolleger

I Gerresheimer har vi en klar vision:

# „Innovating for a better life“

Vores kultur bygger på vores TRIBE-værdier: Teamwork, Responsibility, Integrity, Bold Innovation og Excellence. Den er desuden stærkt præget af pionerånd og en stræben efter til stadighed at udvikle og forbedre vores løsninger til vores kunder samt vores bidrag til samfundet.

Vores fokus på mål, værdier og kultur gør os i stand til effektivt at gennemføre og realisere vores strategiproces formula G. Vi forandrer Gerresheimer til en vækstvirksomhed som førende innovations-, løsnings- og systemleverandør med et konstant fokus på bæredygtighed.

Dette Adfærdskodeks/Code of Conduct konkretiserer vores TRIBE-værdier og forståelsen af vores firmakultur ved at fastsætte en række bindende principper. Vores værdibaserede og resultatorienterede kultur indebærer, at alle medarbejdere i Gerresheimer handler i overensstemmelse med reglerne og udviser integritet i deres adfærd. Dette er af afgørende betydning for en vellykket gennemførelse af vores strategiproces formula G.


Vi, Gerresheimers direktion, står for denne kultur, og vi glæder os til, sammen med ledelsesteamet og alle medarbejdere, at skabe Gerresheimers fremtid.

## Direktionen



  
**Dietmar Siemssen**  
Chief Executive Officer



  
**Dr. Bernd Metzner**  
Chief Financial Officer



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



# Indhold

<b>Realisering af TRIBE-værdierne</b>	<b>1</b>
<b>Vores Code of Conduct og vores forventninger til dig</b>	<b>3</b>
Hvem gælder vores Code of Conduct for?	3
Hvordan implementerer vi vores Code of Conduct?	4
Vores forventninger til medarbejderne	5
Hvordan hjælper vores Code of Conduct dig?	6
Hvor kan du få hjælp?	7
Hvordan håndteres overtrædelser af denne Code of Conduct?	8
Hvad kan du gøre, hvis du får kendskab til en overtrædelse eller ulovlig adfærd?	9
<b>Hvordan træffer jeg den rigtige beslutning?</b>	<b>11</b>
<b>Vi overholder menneskerettighederne og tager et socialt ansvar</b>	<b>13</b>
Beskyttelse mod børne- og tvangsarbejde	13
Mangfoldighed og lige muligheder	14
Arbejdsvilkår	16
Medarbejderudvikling	17
Medarbejderrepræsentation og fri forhandlingsret	18
Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen	18
Miljøbeskyttelse	20
Beskyttelse af lokalsamfund og vores interesser	22
<b>Vores forretningsmetoder bygger på etiske principper</b>	<b>25</b>
Korrekt regnskabsførelse og finansiel rapportering	25
Skatter, afgifter og told	26
Forbud mod insiderhandel	27
Fair konkurrence	28
Forbud mod korrupsion	30
Forebyggelse af hvidvask og finansiering af terrorisme	32
Vi overholder reglerne for international handel	33
Beskyttelse af personoplysninger	34
Informationssikkerhed	36
Beskyttelse af intellektuel ejendom og aktiver	37
Adfærd i tilfælde af interessekonflikter	38



## Realisering af TRIBE-værdierne

Med Gerresheimers TRIBE-værdier har vi fastlagt en model for vores handlinger. Vores TRIBE-værdier er grundlaget for vores Code of Conduct:

**T**

### TEAMWORK • SAMARBEJDE

Vi tror på vigtigheden af at arbejde i globale teams for at nå vores ambitiøse mål.

**R**

### RESPONSIBILITY • ANSVAR

Vi udviser entreprenørskab og holder, hvad vi lover.

**I**

### INTEGRITY • INTEGRITET

Vi tror på ærlighed, åbenhed, tillid, respekt og pålidelighed i alt, hvad vi gør.

**B**

### BOLD INNOVATION • FED INNOVATION

Vi tror på, at innovation driver vores fremtidige succes.

**E**

### EXCELLENCE • FORTRÆFFELIGHED

Vi tror på, at vi skal stræbe efter det ypperste i alt, hvad vi gør.

## Vores Code of Conduct og vores forventninger til dig

I Gerresheimer handler vi værdibaseret, ansvarligt og klogt. Med denne Code of Conduct fastlægger vi en række etiske principper baseret på vores TRIBE-værdier for hele Gerresheimer-koncernen.

### Hvem gælder vores Code of Conduct for?

Denne Code of Conduct gælder alle selskabsledelser, ledere og medarbejdere i Gerresheimer. Af hensyn til læsevenligheden betegnes disse tre grupper i det følgende som "medarbejdere". Selskabsledelser og ledende medarbejdere nævnes kun eksplicit med deres funktion, hvis der gælder yderligere funktions-specifikke krav for disse.

Med Gerresheimer selskaber forstås Gerresheimer AG samt alle koncernselskaber, som Gerresheimer AG har direkte eller indirekte ejerskab af. Ledelsen af et Gerresheimer-selskab, som deltager i et joint venture, skal i fornødent omfang håndhæve denne Code of Conduct i driften af joint venturet eller, alt efter de konkrete gennemførelsesmuligheder (f.eks. i tilfælde af minoritetsejerskab), arbejde på, at der indføres tilsvarende værdinormer for joint venturet.

Denne Code of Conduct gælder ikke for Gerresheimer-selskabers samarbejdspartnere. Vi forventer af vores medarbejdere, at de vælger alle samarbejdspartnere med omhu og udelukkende med Gerresheimers interesser for øje. Vi forventer derudover af vores medarbejdere, at de pålægger de pågældende samarbejdspartnere at overholde vores "Supplier Code of Conduct".

## Hvordan implementerer vi vores Code of Conduct?

De enkelte ledelser i alle Gerresheimer-selskaber er forpligtet til at implementere vores Code of Conduct inden for deres ansvarsområde. Dette omfatter navnlig en forpligtelse til altid at tænke denne Code of Conduct ind i forretningsprocesserne.

Indførelsen af vores Code of Conduct vil blive ledsaget af globale mediebegivenheder på tværs af alle Gerresheimer selskaberne. Det allerede eksisterende uddannelsesprogram udvides med elementerne i vores Code of Conduct.

Implementeringen af denne Code of Conduct vil løbende blive kontrolleret af Group Internal Audit i forbindelse med de regelmæssige audits.

## Vores forventninger til medarbejderne

### Vi forventer af alle vores medarbejdere, at de:

gør sig bekendt med indholdet af vores Code of Conduct

realiserer kravene og værdierne i denne Code of Conduct i enhver forretningsproces

afklarer spørgsmål vedrørende Code of Conduct, inden de træffer beslutninger

### Af selskabsledelser og ledende medarbejdere forventer vi derudover, at de:

har kendskab til de risici, der er forbundet med deres ansvarsområde

tilrettelægger deres ansvarsområde på en sådan måde, at denne Code of Conduct realiseres i enhver forretningsproces. Dette omfatter også at sørge for, at forretningsprocesserne er opdaterede, og at pålægge medarbejderne i det pågældende ansvarsområde til enhver tid at overholde denne Code of Conduct

## Hvordan hjælper vores Code of Conduct dig?

Vores Code of Conduct giver vores medarbejdere praktiske råd om, hvordan man udviser integritet i sin adfærd. Den formulerer forventninger og retningslinjer for adfærd ud fra TRIBE-værdierne, specielt integritet og formulerer forventninger og instruktioner. Du kan derudover finde oplysning om yderligere informationskilder, som kan hjælpe dig til at handle korrekt.

Vores Code of Conduct er på nogle områder konkretiseret i form af retningslinjer, herunder retningslinjer for adfærd. Du finder disse konkrete retningslinjer i Wiki på *g connect* under Policies Guidelines Manuals.

På grund af vores mange forskellige forretningsprocesser og landenes forskellige retssystemer kan denne Code of Conduct ikke tage højde for alle tænkelige forhold. Den er en vejledning i, hvordan man udviser integritet i sin adfærd.

Hvis den ufravigelige ret, der finder anvendelse i konkrete tilfælde, indeholder strengere bestemmelser end denne Code of Conduct, går bestemmelserne i lovgivningen forud. Hvis gældende ret er mindre streng, går de strengere bestemmelser i denne Code of Conduct forud.

## Hvor kan du få hjælp?

Hvis du har spørgsmål til denne Code of Conduct eller ønsker generel information om, hvad der er korrekt adfærd, kan du få hjælp af vores kontaktpersoner:

lederen inden for egen eller den berørte afdeling

Gerresheimers personaleafdelinger og juridiske afdelinger

Group Legal & Compliance

I afsnittet **"Hvordan træffer jeg den rigtige beslutning?"** kan du læse, hvordan du sikrer dig, at du udviser integritet i din adfærd i overensstemmelse med denne Code of Conduct.





## Hvordan håndteres overtrædelser af denne Code of Conduct?

Vi accepterer ikke overtrædelser af vores Code of Conduct. I tilfælde af overtrædelse forsøger vi i videst muligt omfang at afhjælpe situationen. Vi behandler sagen, undersøger vores processer for svagheder, afhjælper disse og straffer overtrædelser i rimeligt omfang.

Du skal derfor undgå at overtræde denne Code of Conduct og komme i situationer, der kan udgøre en overtrædelse. Denne Code of Conduct er en bindende vejledning i korrekt adfærd og indeholder masser af vejledning.

Gerresheimer accepterer derfor ikke overtrædelser af denne Code of Conduct og forbeholder sig i tilfælde af overtrædelse, retten til at tage rimelige disciplinære foranstaltninger i overensstemmelse med gældende arbejdsret.



## Hvad kan du gøre, hvis du får kendskab til en overtrædelse eller ulovlig adfærd?

Integritet er en forudsætning for vores succes på lang sigt. Vi tillægger integritet særlig stor betydning. Derfor ønsker vi at undgå situationer, der er til skade for Gerresheimer, aktionærer, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Vi forventer af vores medarbejdere, at de så tidligt som muligt indberetter alvorlige overtrædelser af lovgivningen, vores Code of Conduct samt interne retningslinjer, herunder retningslinjer for adfærd. Vi opfordrer medarbejdere og eksterne parter til trygt at henvende sig til kontaktpersoner i virksomheden, hvis de får kendskab til eller har begrundet mistanke om overtrædelser eller ulovlig adfærd (se også afsnittet "Hvor kan du få hjælp?").

Derudover giver vi medarbejdere og eksterne parter mulighed for at indberette alvorlige overtrædelser og ulovlig adfærd anonymt (såfremt dette er lovligt i det pågældende land) via et sikkert, eksternt whistleblower-system. Du kan finde yderligere information om dette på:

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

Du kan få adgang til whistleblower-systemet via denne side:

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

Vi behandler indberetninger strengt fortroligt og beskytter whistleblowere mod at blive udsat for repressalier som følge af indberetningen, hvis indberetningen er foretaget i god tro.

## 1 Er adfærden i overensstemmelse med vores værdi "integritet"?

Du skal udvise en adfærd, der er i overensstemmelse med lovgivningen og de interne regler (bl.a. Code of Conduct)

## 2 Har jeg beføjelse til at handle således?

Hvis der for eksempel gælder et fire øjne-princip for forretningsprocessen, må du ikke træffe beslutning alene

## 3 Har jeg overblik over de risici, der er forbundet med min adfærd?

Tænk specielt på risikoen for at begå en strafbar handling og for, at Gerresheimer lider skade på sit omdømme

## 4 Går jeg foran med et godt eksempel, hvis jeg udviser denne adfærd?

Det kræver som minimum, at du udviser integritet i din adfærd

## 5 Ville det stadig være min opfattelse, at jeg udviser en korrekt adfærd, hvis min adfærd blev offentligt kendt?

Er du i tvivl?  
**SPØRG!**

## Hvordan træffer jeg den rigtige beslutning?

Vores Code of Conduct indeholder ikke konkrete retningslinjer for alle tænkelige forretningsprocesser. Du kan bruge spørgeskemaet "**Hvordan træffer jeg den rigtige beslutning?**" til at træffe den rigtige beslutning. Din planlagte adfærd er sandsynligvis kun korrekt, hvis du entydigt og ud fra objektive kriterier kan besvare alle spørgsmål med **JA**.

Du kan også få hjælp af de kontaktpersoner, der er nævnt i afsnittet "Hvor kan du få hjælp?"



## Eksempel

Du får kendskab til, at kolleger jævnligt giver medarbejdere under 18 år opgaver som f.eks. tunge løft.

Du må ikke lukke øjne og ører for sådanne og lignende tilfælde. Der kan være tale om børne- eller tvangsarbejde.

## Vi overholder menneskerettighederne og tager et socialt ansvar

Vi beskytter vores medarbejders, samarbejdspartners og andre interessegruppers menneskelige værdighed og tillægger miljøbeskyttelse stor betydning. Vi forventer af vores medarbejdere, at de omsætter dette til handling i alle forretningsprocesser, navnlig i egen produktion og i forsyningskæden.

### YDERLIGERE INFORMATIONER

*Supplier Code of Conduct*

### Beskyttelse mod børne- og tvangsarbejde

Vi ønsker at beskytte børns fysiske og psykiske udvikling. Vi overholder derfor børns ret til udvikling og uddannelse. Vi fordømmer enhver form for børnearbejde, også i vores forsyningskæde.

Vi accepterer ingen form for tvangsarbejde, slaveri eller menneskehandel. Vi fordømmer enhver form for vold og overholder de lokalt gældende retsregler vedrørende minimumsalder for tilladt beskæftigelse.

## Mangfoldighed og lige muligheder

Vi respekterer og påskønner vores medmennesker og fremmer mangfoldighed som en vigtig faktor for vores virksomheds succes. Vi ønsker at have et arbejdsmiljø, hvor mennesker føler sig værdsat uanset baggrund, præferencer, evner og handicap af enhver art, så vi i fællesskab opnår succes.

Vi forbyder derfor alle former for forskelsbehandling, chikane og misbrug og lægger vægt på at opretholde en mangfoldig, respektfuld og inkluderende kultur.

Personalemæssige beslutninger træffer vi navnlig på grundlag af kvalifikationer og kompetencer, uafhængigt af hudfarve, køn, alder, handicap, fagforeningsmæssigt tilhørsforhold,

religion, civilstand, seksuel orientering, kønsidentitet, etnisk og social oprindelse og andre egenskaber, hvor forskelsbehandling ikke er lovligt.

Vi accepterer ikke adfærd, der skaber et krænkende, fjendtligt eller intimiderende arbejdsmiljø. Vi accepterer ikke nogen form for chikane, herunder seksuel chikane samt psykisk og fysisk misbrug.

### Eksempel

Udenlandske medarbejdere er udsat for krænkende adfærd fra andre medarbejders side på arbejdspladsen. Krænkende adfærd kan for eksempel være brug af ukvemsord for at diskriminere persongrupper.





## Arbejdsvilkår

Vi træffer alle rimelige foranstaltninger for at sikre rimelige og fair beskæftigelses- og arbejdsvilkår i både vores egne virksomheder og i hele forsyningskæden.

Vores medarbejdere har ret til en rimelig og fair løn. Vi overholder lokal lovgivning om mindsteløn og maksimal arbejdstid. I den forbindelse overholder vi i Gerresheimer som minimum lokal lovgivning samt overenskomstmæssige vilkår, der måtte stille arbejdstagere bedre.

### Eksempel

Du får for eksempel kendskab til, at arbejdsmængden for medarbejderne på arbejdspladsen ligger over gennemsnittet, hvilket betyder, at den maksimale arbejdstid konstant overskrides.

Det kan være et tegn på, at reglerne om maksimal arbejdstid ikke overholdes.

## Medarbejderudvikling

Vores medarbejderes individuelle styrker er af afgørende betydning for vores virksomheds succes. Inden for rammerne af de økonomiske vilkår påskønner og fremmer vi udvikling og videreudvikling af vores medarbejderes kompetencer.

Vores aktiviteter inden for medarbejderudvikling er langsigtede. Årlige medarbejdersamtaler og målgruppespecifikke uddannelses tilbud understøtter processen. I den forbindelse tilstræber vi at sikre, at vi råder over specialister og ledende medarbejdere samt at der foretages målrettet integration af knowhow, færdigheder og kompetencer. Individuelle medarbejderes muligheder fremmes bedst muligt i konkrete tilfælde.

## Medarbejderrepræsentation og fri forhandlingsret

Vi går ind for medarbejdernes ret til at danne eller tilslutte sig frie fagforeninger efter eget valg og til at forhandle kollektivt uden forskelsbehandling. Vores samarbejde med medarbejderrepræsentanter er baseret på en åben, respektfuld, tillidsfuld og løsningsorienteret arbejds måde.

Vi tager vores medarbejders interesser alvorligt og sikrer, at de integreres i forretningsaktiviteterne. Vi giver vores medarbejdere frihed til at organisere deres egen repræsentation. Undtagelser er Gerresheimer-afdelinger uden medarbejderrepræsentanter, eller hvor retten til at vælge medarbejderrepræsentanter er begrænset ved lov.

## Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er væsentlige forudsætninger for, at vi kan nå vores mål om at være en ansvarlig "markedsleder for løsninger inden for sundhed og trivsel". Vi prioriterer vores medarbejders sundhed og sikkerhed højt. Vores ambition er at undgå arbejdsrelaterede skader og sygdomme.

Vi fremmer en sikkerhedskultur, hvor hændelser, risici og farer på arbejdspladsen forhindres. Vores processer medvirker til at begrænse hyppigheden og alvoren af sikkerhedskritiske hændelser. Vi kontrollerer og overvåger løbende vores resultater på området for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

Enhver sikkerhedskritisk hændelse, hvor lille den end er, kan forhindres. Vi forventer af alle vores medarbejdere og samarbejdspartnere, at de overholder gældende lovgivning og sikkerhedsforskrifter samt virksomhedens retningslinjer og processer. Hvis du bliver opmærksom på eller har mistanke om usikre forhold på arbejdspladsen, farer eller en usædvanlig adfærd eller situation, skal du straks indberette dette til et medlem af ledelsen.

Vi har alle et personligt ansvar samt beføjelse til at gribe ind, hvis vi får kendskab til en overtrædelse af disse regler, eller vurderer, at en situation er usikker. Alle ledere er forpligtet til at udvise en eksemplarisk adfærd og sikre, at alle medarbejdere er fuldt ud informeret om korrekte procedurer, lovkrav, farer og beskyttelsesforanstaltninger.

Ledelsen skal sikre, at ansvaret for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er fastlagt, overdraget og kommunikeret ud på alle niveauer i virksomheden.

### Eksempel

Du får kendskab til, at medarbejdere udfører vedligeholdelse, reparation eller smøring af en maskine uden først at standse maskinen og sikre den mod at blive startet igen. Desuden har medarbejderne ikke de personlige værnemidler, f.eks. handsker og beskyttelsesbriller, der er nødvendige til den pågældende opgave.

Tal omgående med medarbejderne om deres usikre adfærd. Sørg for, at de nødvendige sikkerhedskrav er opfyldt, inden aktiviteten genoptages. Hvis medarbejderne vægrer sig ved at fortsætte arbejdet under sikre forhold, skal du straks underrette en tilstedeværende leder om dette.

## Miljøbeskyttelse

Vi ser vores ansvar for at passe på miljøet som en grundlæggende del af vores forretningsaktiviteter. Vi er bevidste om vores ansvar over for de kommende generationer, og vi ser beskyttelse af miljø og ressourcer som grundlæggende virksomhedsmål. Vi tilstræber hele tiden at gøre fremskridt inden for miljøbeskyttelse. Alle vores medarbejdere har et medansvar for at leve op til denne ambition.

På den baggrund er alle medarbejdere forpligtet til at begrænse anvendelsen af ressourcerne luft, vand og jord og sikre, at anvendelsen er i overensstemmelse med gældende lovkrav. Affald skal bortskaffes i henhold til gældende lovbestemmelser. Opførelse, drift, ændringer og udvidelser af produktionsanlæg skal finde sted i overensstemmelse med lovkravene til godkendelse.

### Eksempel

Overvej, hvad du kan gøre for at passe på miljøet inden for dit arbejds- og indflydelsesområde. Både i administrationen og i produktionen kan du bidrage til bedre miljøbeskyttelse, lige fra valg af transportmiddel til forretningsrejser, udprintning af dokumenter og at tænde og slukke for lys til at gøre brug af vores forslagsbog. Emnerne kan være forebyggelse af affald og fejlvarer, reduktion af energi- og vandforbrug og meget andet.

Sæt spørgsmålstegn ved status quo, og indberet straks identificerede overtrædelser.

De konkrete forventninger kan findes i vores Gerresheimer-miljøstandard.



## Beskyttelse af lokalsamfund og vores interesser

Vi skal være en god nabo for de mennesker, der bor i nærheden af vores fabrikker. Vi kommunikerer åbent og tilstræber dialog.

Som led i vores bæredygtighedsmålsætninger forventer vi, at alle vores afdelinger hvert år engagerer sig i lokalsamfund inden for fokusområderne "Sundhed og trivsel" eller "Uddannelsesprojekter". Vi ønsker at undgå forringelser af lokalsamfundets livskvalitet gennem konsekvent miljøbeskyttelse og beskyttelse af sociale standarder. I overensstemmelse med lovkravene informerer vi vores kunder om den påtænkte anvendelse af vores produkter, og produkternes potentielle indvirkning på mennesker og miljø. Vi forventer af alle medarbejdere, der er beskæftiget med dette, at de samarbejder konstruktiv med myndighederne.

### Eksempel

Som virksomhed er vi ansvarlige for, at der ikke sker skade på lokalsamfundet de steder, hvor vi har fabrikker. Hvis du på direkte eller indirekte vis får kendskab til jord-, luft- eller vandforurening, f.eks. som følge af udslip af farlige stoffer, skal dette straks indberettes til den ansvarlige ledelse, så skaden og den potentielle risiko kan vurderes og afhjælpes.

Samtidig skal vi oplyse vores kunder og andre interessegrupper sandfærdigt om miljøforhold eller overdrage denne opgave til fagkyndige kolleger. Dette gælder også for kommunikation om miljømæssige aspekter ved vores produkter.







## Vores forretningsmetoder bygger på etiske principper

### Korrekt regnskabsførelse og finansiel rapportering

Kun gennem korrekt regnskabsførelse og finansiel rapportering sikrer vi, at vi skaber tillid og opretholder denne tillid i offentligheden, på kapitalmarkedet og hos vores aktionærer og samarbejdspartnere.

Vi overholder nøje lovgivningen om korrekt regnskabsførelse og finansiel rapportering. I den forbindelse er vi særligt opmærksomme på gennemsigtighed og korrekthed. Derfor udarbejder vi vores regnskaber i overstemmelse med de lokale og internationale regnskabsregler. Vores finansielle rapportering giver et retvisende billede af Gerresheimer koncernens aktiver, passiver og finansielle stilling.

## Skatter, afgifter og told

Vi tager et socialt ansvar og er bevidste om vores skatte-, afgifts- og toldforpligtelser. Det er vigtigt for os at overholde de gældende nationale og internationale lovbestemmelser.

I den forbindelse udformer vi vores strukturer og processer på en sådan måde, at Gerresheimer selskaberne beregner de skatter og afgifter og den told, der skal betales i forbindelse med vores forretningsaktiviteter, fuldt ud, korrekt og rettidigt og betaler dem til de relevante skatte- og toldmyndigheder.

## Forbud mod insiderhandel

Som børsnoteret virksomhed er vi særligt opmærksomme på at leve op til vores aktionærs og investorers tillid. Vi overholder reglerne om markedsmisbrug og vores interne regler og processer til at forhindre insiderhandel. Vi fører og opdaterer insiderlister over de af vores medarbejdere, som har adgang til potentiel insiderviden om Gerresheimer. Vi informerer de pågældende medarbejdere om de forpligtelser, der følger af at have adgang til insiderviden, og konsekvenserne af pligtforsømmelse.

Insiderviden er ikke-offentligt kendte, præcise oplysninger, der vedrører udstedere (f.eks. Gerresheimer AG) eller finansielle instrumenter (f.eks. aktier eller obligationer udstedt af Gerresheimer AG), og som, hvis de kommer til offentlighedens kendskab, kan påvirke kursen på disse finansielle instrumenter eller deraf afledte finansielle instrumenter betydeligt.

### Eksempel

Information om nært forestående indgåelse af en kontrakt om overtagelse af et højt vurderet startup sendes fejlagtigt til dig. Det kan være et fremragende supplement til vores udbudsportefølje. Medierne har endnu ikke nævnt sagen. Det fremgår af informationen, at kapitalmarkedet forventes at reagere særdeles positivt på overtagelsen.

I dette eksempel er der tegn på faktiske forhold, som kan påvirke Gerresheimer AG's markedsværdi. Du må hverken dele denne information med nogen eller udnytte den (f.eks. til at købe aktier i Gerresheimer AG). Du skal i sådanne tilfælde kontakte Group Legal & Compliance for at få oplyst, hvordan du skal forholde dig.

## Fair konkurrence

Vi går ind for fair konkurrence og overholder konkurrencelovgivningen. Adfærd, der er i strid med konkurrencelovgivningen, kan være til stor skade for vores gode omdømme. Desuden kan brud på konkurrencelovgivningen medføre store bøder og andre strafferetlige foranstaltninger.

Vi forventer af alle medarbejdere, at de overholder reglerne om fair konkurrence. Det gælder i særlig grad enhver interaktion (f.eks. deltagelse i messer, møder i brancheforeninger) med virksomheder, som vi aktuelt eller potentielt konkurrerer om de samme kunder med (såkaldte konkurrenter). Under denne betingelse kan vores leverandører og kunder (distributører) også være i konkurrence med os.

Hvis samarbejdspartneren er en konkurrent, er alle aftaler og al samordnet praksis, der har til formål at hindre eller begrænse eller som medfører hindring eller begrænsning af den frie konkurrence, forbudt.

Hvis vi har en dominerende stilling på et marked, overholder vi reglerne om misbrug af en dominerende stilling på markedet. Du kan gå ud fra, at der er tale om en dominerende stilling på markedet, hvis dit Gerresheimer selskab selvstændigt kan gennemtvinge priser eller handelsbetingelser på et marked for et produkt eller en produktgruppe. Du kan også gå ud fra, at der er tale om en dominerende stilling på markedet, hvis markedet er oligopolistisk, og tre konkurrenter har markedsandele på over 50 %. Hvis du har mistanke om, at der er tale om en dominerende stilling på markedet, kan du få undersøgt dette nærmere og få rådgivning om, hvordan du skal forholde dig, hos Group Legal & Compliance.

## YDERLIGERE INFORMATIONER

- *Koncernens retningslinjer om konkurrencelovgivningen*
- *Vejledning om konkurrencelovgivningen*

### Eksempel

I forbindelse med en indkøbstur, møder du en tidligere kollega, der nu arbejder for en konkurrent. Den pågældende nævner aktuelle problemer på markedet for de produkter, begge jeres virksomheder sælger. Den pågældende foreslår, at I sammen drøfter mulige løsninger.

Selv om konkurrenter kontakter dig privat for at drøfte dette eller lignende emner, må du ikke deltage i en sådan samtale. Du skal gøre den pågældende opmærksom på, at du ikke kan oplyse noget om sagen, og afslutte samtalen. Kontakt derefter omgående Group Legal & Compliance for at drøfte, hvordan sagen skal håndteres.

Du må aldrig udveksle følsomme forretningsoplysninger med konkurrenter. Navnlig må du aldrig drøfte eller træffe aftale med konkurrenter om:

- priser, priselementer, rabatter, omsætning, margin og handelsbetingelser,
- opdeling af markeder, kunder eller områder, tilbudsgivning i forbindelse med udbud,
- kapacitets- eller produktionsbegrænsninger.

## Forbud mod korruption

Vi accepterer ingen former for korruption. Vi giver ikke fordele til personer, der har virke i offentlig tjeneste eller hverv. Ved personer, der har virke i offentlig tjeneste eller hverv, forstås for eksempel personer, der bestrider et embede inden for forvaltning, lovgivning eller retsvæsen. Personer, der har virke i offentlig tjeneste eller hverv, kan også være personer, der udfører opgaver for en stat, herunder en offentlig virksomhed, (f.eks. indkøb til det offentlige sundhedsvæsen).

Vi tilbyder og giver ikke goder eller andre fordele til kunder og interessenter, (der ikke er en person, der har virke i offentlig tjeneste eller hverv) for på uberettiget vis at påvirke modtagerne til vores fordel.

Vi udnytter ikke tredjeparter (f.eks. formidlere) til at udøve en sådan indflydelse på personer, der har virke i offentlig tjeneste eller hverv, eller andre kunder og interessenter.

Vi træffer udelukkende beslutninger af objektive og klart forståelige grunde i Gerresheimers interesse. Vi tager navnlig ikke imod fordele fra leverandører og tredjeparter, som kan påvirke vores beslutninger vedrørende de pågældende leverandørers og tredjeparters tilbud.

### YDERLIGERE INFORMATIONER

- *Koncernens retningslinjer om bekæmpelse af korruption*
- *Vejledning om bekæmpelse af korruption*



#### Eksempel

Du arbejder på et tilbud til en potentiel kunde i lægemiddelsektoren med nær tilknytning til staten. Kunden ønsker at finde frem til den bedste leverandør gennem en udbudsproces. Kort tid før du afgiver dit endelige tilbud, bliver du kontaktet af en rådgiver, som takket være gode kontakter til beslutningstagerne angiveligt kan påvirke beslutningen til din fordel. Som betaling for indsatsen foreslår han/hun betingelser, der svarer til omkring 5 % af kontraktens omfang.

Eksemplet indeholder tydelige tegn på korruption. Du må i sådanne og lignende tilfælde ikke drøfte rådgiverens tilbud. Du skal omgående kontakte Group Legal & Compliance for at drøfte, hvordan sagen skal håndteres.

Du må aldrig give personer, der har virke i offentlig tjeneste eller hverv, nogen fordele, heller ikke indirekte (f.eks. penge og økonomiske fordele såsom værdikuponer, invitationer, adgangsbilletter, rejser, rabatter, individuelle prisnedslag).

## Forebyggelse af hvidvask og finansiering af terrorisme

Vi ønsker udelukkende at have forretningsforbindelse med velrenommerede partnere, hvis forretningsaktiviteter er i overensstemmelse med lovgivningen, og hvis driftsmidler har lovlig oprindelse.

Vi ønsker ikke at blive misbrugt til hvidvask og finansiering af terrorisme. Ved hvidvask forstås, at ulovligt erhvervede aktiver ad mistænkelige veje bringes ind i det finansielle og økonomiske kredsløb. Finansiering af terrorisme er, hvis der stilles midler til rådighed til at begå terrorhandlinger eller til støtte af terrororganisationer.

Vi bekæmper enhver form for hvidvask og finansiering af terrorisme. I den forbindelse træffer vi delvist automatiske forholdsregler for ikke at blive involveret i hvidvask eller finansiering af terrorisme. Vi accepterer desuden ikke kontantbetaling.

### Eksempel

En kunde har betalt et for stort beløb og beder dig tilbagebetale til en anden konto i en bank i et andet land end det, hvor kunden har hjemsted.

Du skal bede om en forklaring på, hvorfor differencen skal betales til en anden konto end den, som det for meget betalte beløb blev betalt fra. Kontakt Group Legal & Compliance og send dem oplysningerne for at drøfte, hvordan sagen skal håndteres.

## Vi overholder reglerne for international handel

Vi agerer i et globalt erhvervsmiljø og skal overholde en lang række nationale og internationale handelsrestriktioner og sanktionsbetimmelser i forbindelse med vores forretningsprocesser. Restriktionerne kan omfatte handelsforbud eller krav om eksporttilladelse. Restriktionerne kan vedrøre import, eksport, indenlandsk handel, varer, teknologier, software og tjenesteydelser.

I den forbindelse har vi fastlagt interne regler og processer, som skal sikre, at vi ved hjælp af delvist automatiske processer overholder relevante handelsrestriktioner. Vi forventer af alle medarbejdere, at de overholder disse regler og processer.

## YDERLIGERE INFORMATIONER

*Koncernens retningslinjer om international handel*

### Eksempel

Via medierne får du oplyst, at der er vedtaget handelsrestriktioner for en kundes land.

Du skal afbryde den aktuelle forretningsproces med den pågældende kunde og undersøge, om handelsrestriktionen har relevans for denne forretningsproces.

## Beskyttelse af personoplysninger

Det er meget vigtigt for os at beskytte de personoplysninger, vi behandler. Vi forventer, at de til enhver tid gældende regler om beskyttelse af personoplysninger altid overholdes af alle medarbejdere inden for rammerne af deres arbejdsområde.

Vi modtager personoplysninger i forbindelse med vores forretningsaktiviteter fra eksempelvis vores samarbejdspartnere, medarbejdere, investorer og myndigheder. Indsamling, opbevaring, behandling og anden anvendelse af sådanne personoplysninger må kun finde sted i det omfang, det er lovligt.

Hvis sådanne personoplysninger behandles af os, sikrer medarbejderne inden for rammerne af deres ansvarsområde, at de krav til beskyttelse af personoplysninger, der gælder for Gerresheimer selskabet, overholdes.

Derudover overholder vi de relevante sikkerhedsforanstaltninger, som Gerresheimer har truffet, for effektivt at beskytte de personoplysninger, som vi behandler. Endelig sikrer vi, at alle personer, hvis personoplysninger vi behandler, kan udøve deres individuelle rettigheder inden for rammerne af de gældende regler om beskyttelse af personoplysninger.

## YDERLIGERE INFORMATIONER

*Den politik for beskyttelse af personoplysninger, der gælder for dit Gerresheimer selskab, og de vejledninger, der er udarbejdet i den forbindelse*

### Eksempel

Hvis medarbejdere sender personoplysninger til kolleger eller eksterne parter eller giver dem mulighed for at få adgang eller kendskab til personoplysninger via et IT-værktøj, skal de altid forinden stille sig selv spørgsmålet, om modtageren overhovedet har ret til at få disse personoplysninger.

Medarbejderne skal som led i deres arbejde sikre, at de personoplysninger, som de er blevet betroet, altid er beskyttet mod uvedkommendes adgang.

I tvivlstilfælde bør medarbejderne rådføre sig med deres leder og også søge rådgivning hos en fagkyndig person, f.eks. Gerresheimer-selskabets kontaktperson på databeskyttelsesområdet.

## Informationssikkerhed

Informationssikkerhed er for os et centralt kvalitetsaspekt i forbindelse med al databehandling. Det skyldes, at væsentlige strategiske og operationelle forretningsprocesser i Gerresheimer selskaber i høj grad understøttes af informationsteknologier.

Vores mål er at sikre tilgængeligheden af systemer og data på en sådan måde, at nedetid begrænses mest muligt. Vi ønsker at beskytte dels integriteten og fortroligheden af vores samarbejdspartneres følsomme oplysninger, dels personoplysninger.

### Eksempel

Du modtager en e-mail fra en ukendt afsender. I e-mailen henvises der til en vedhæftet fil med en angiveligt ubetalt regning.

Du må ikke åbne den vedhæftede fil. I sådanne tilfælde skal du kontakte din lokale IT-afdeling for at få oplyst, hvordan du skal forholde dig.

## Beskyttelse af intellektuel ejendom og aktiver

Gerresheimer har fremragende teknologier, idéer og brands. Det er sådan, vi dag efter dag opbygger vores solide omdømme. Vores omdømme udgør et vigtigt grundlag for vores succes. Vi skal beskytte det for at sikre, at vi også har succes i fremtiden.

Vi skal desuden inddrage vores teknologier, idéer og brands optimalt med vores interesser for øje. Dette gælder for al intellektuel ejendomsret. Dette omfatter varemærker, patenter, knowhow og forretningshemmeligheder. Det er lige så vigtigt for os at respektere og undgå at krænke andres intellektuelle ejendomsret. Krænkelser truer vores gode omdømme og vores evne til at drive forretning. Udover immaterielle aktiver råder Gerresheimer over materielle, elektroniske og finansielle aktiver. Vi forventer af alle medarbejdere, at de håndterer vores aktiver med omhu og udelukkende med Gerresheimers interesser for øje.

### Eksempel

På en kopimaskine finder du udkast til innovative produkter mærket "strengt fortroligt".

I sådanne tilfælde skal du tage dokumenterne med dig og finde den medarbejder, der har glemt dem. Du må ikke udnytte dokumenternes indhold til noget formål. Navnlig må du ikke tage kopi af dem.



## Adfærd i tilfælde af interessekonflikter

En interessekonflikt kan medføre, at der træffes forretningsmæssige beslutninger, der er til skade for Gerresheimer. Der foreligger en interessekonflikt, hvis vores medarbejderes private interesser (f.eks. venskabelig forbindelse med en mulig leverandør) strider mod Gerresheimers forretningsmæssige interesser.

Vi respekterer vores medarbejderes privatliv. Men vi forventer af vores medarbejdere, at deres personlige interesser ikke påvirker de forretningsmæssige beslutninger for Gerresheimer, som de skal træffe.

Du skal derfor omgående underrette din leder, hvis dine private interesser eller forbindelser kan påvirke beslutninger, som Gerresheimer træffer, og hvor du som minimum er involveret i den forberedende fase (f.eks. undersøgelse af udbydere).

Vi forventer af medarbejdere, der kan være omfattet af en sådan interessekonflikt, at de fritages for at deltage i beslutningsprocessen.

### Eksempel

Du har brug for ekstern hjælp til et projekt. Du går i gang med at lede efter mulige udbydere. Du opdager, at en udbyder, som du dyrker sport sammen med, har størst ekspertise på området og afgiver det bedste tilbud.

Din sportsvens tilbud virker måske nok attraktivt, men du skal oplyse din leder om din private forbindelse til udbyderen. Du bør ikke deltage i den videre proces med valg af udbyder.

## Impressum

### Udgiver

#### Gerresheimer AG

Klaus-Bungert-Straße 4  
40468 Düsseldorf  
Tyskland  
Tlf. +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)

#### Direktion

Dietmar Siemssen  
(administrerende direktør)  
Dr. Bernd Metzner  
Dr. Lukas Burkhardt

#### Bestyrelsesformand

Dr. Axel Herberg

#### Selskabets hjemsted

Düsseldorf

#### Registerførende ret

Amtsgericht Düsseldorf  
HRB 56040

### Koncept og udformning

Oliver Gantner

### Tekst

Gerresheimer AG, Düsseldorf

### Fotos

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 A.



gerresheimer

innovating for a better life