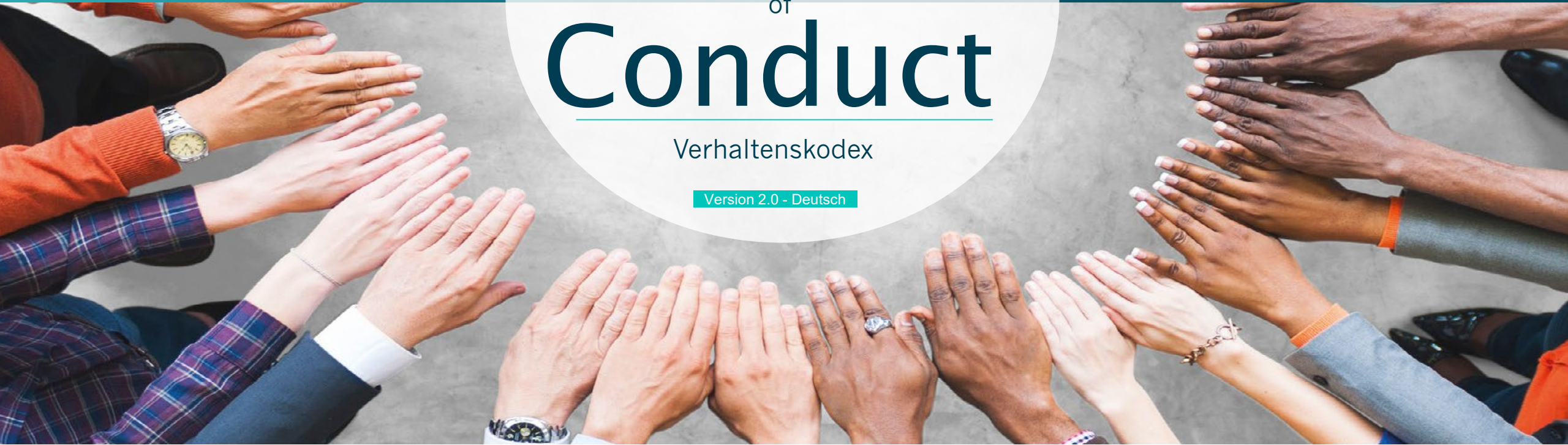

Code of Conduct

Verhaltenskodex

Version 2.0 - Deutsch



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Gerresheimer Code of Conduct (CoC) bildet das Fundament unserer Unternehmenskultur und symbolisiert unsere **TRIBE**-Werte. **Teamarbeit, Verantwortung, Integrität, Mutige Innovationen** und **Exzellenz**. Sie wird zudem geprägt durch unternehmerisches Denken und das kontinuierliche Streben, unseren Service für unsere Kunden zu verbessern und einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Dieser Code of Conduct konkretisiert unsere **TRIBE**-Werte und unser Verständnis einer starken Unternehmenskultur, indem er verbindliche Leitlinien für verantwortungsvolles Handeln setzt. Regelkonformes und integrires Verhalten aller Mitarbeitenden ist zentraler Bestandteil unserer wertebasierten Leistungskultur und eine wesentliche Voraussetzung für unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Indem wir verantwortungsbewusst handeln, stärken wir das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten, Aktionäre und nicht zuletzt unserer Mitarbeitenden. Im Zweifel entscheiden wir uns lieber gegen ein Geschäft, damit wir gesetzliche Vorschriften und Normen respektieren, selbst wenn das bedeutet, unsere internen Ziele nicht zu erreichen.

In einer Welt voller technologischer Fortschritte, wachsendem Wettbewerb und globaler Herausforderungen ist es entscheidend, dass wir als internationales Unternehmen klare Richtlinien für unser Handeln setzen.

Für uns als Vorstand haben die Prozess- und Ethikstandards, die fest in unserer Kultur verankert sind, eine sehr hohe Bedeutung. Sollten Sie konkrete Verdachtsmomente für einen Verstoß gegen unsere Compliance oder Ethik haben, sprechen Sie dies bitte offen an. Ihre Rückmeldung schützt unsere gemeinsamen Werte.

Wir erwarten, dass alle Führungskräfte in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich den Code of Conduct umsetzen und alle Mitarbeitenden zur aktiven Mitwirkung ermutigen.

Gemeinsam übernehmen wir Verantwortung und streben danach, unsere Vision **Innovating for a better life** zu verwirklichen.

Vielen Dank für Ihre wertvolle Unterstützung

Ihr Vorstand



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Uwe Röhrhoff'.

Uwe Röhrhoff



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Wolf Uwe Lehmann'.

Wolf Uwe Lehmann



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Achim Schalk'.

Achim Schalk



Inhaltsverzeichnis

1. Die **TRIBE** Werte leben
2. Unser Code of Conduct und unsere Erwartungen an Sie
3. Wir achten die Menschenrechte und tragen soziale Verantwortung
4. Wir stehen für eine ethische Geschäftspraxis

Die TRIBE Werte leben



Die TRIBE-Werte leben

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



TEAMWORK

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



RESPONSIBILITY (Verantwortung)

Wir handeln als Unternehmer und halten unsere Versprechen ein.



INTEGRITY (Integrität)

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



BOLD INNOVATION (Mutige Innovationen)

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



EXCELLENCE (Exzellenz)

Wir sind überzeugt, dass wir jederzeit Höchstleistungen anstreben sollten.

Unser Code of Conduct und unsere Erwartungen an Sie

CoC – Das sind unsere Themen





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.

Wie setzen wir den CoC 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 Umsetzung des **Code of Conduct** wird von Group Internal Audit im Rahmen der Regelprüfungen regelmäßig kontrolliert.

Unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner

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

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitenden, dass

- ▶ sie sich mit den Inhalten des Code of Conduct vertraut machen
- ▶ sie die Vorgaben und Werte des Code of Conduct in jedem Geschäftsvorgang berücksichtigen
- ▶ sie Fragen zum Code of Conduct klären, bevor sie Entscheidungen treffen

Von Organen und Führungskräften erwarten wir zusätzlich, dass sie

- ▶ die Risiken ihres Verantwortungsbereichs kennen
- ▶ ihren Bereich so organisieren, dass der Code of Conduct in jedem Geschäftsvorgang berücksichtigt 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 CoC?

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 my Gx SharePoint unter [Global Policies und Guidelines](#).

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 entscheide ich mich richtig?

Unser CoC bietet keine konkreten Anweisungen für alle denkbaren Geschäftsvorgänge

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 alleine 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

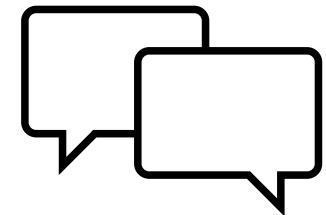
Gehe ich mit gutem Beispiel voran, wenn ich mich so verhalte?

Dazu muss Ihr Verhalten zumindest integer sein

5

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

Die Fragen können 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.



**Bei Zweifel:
Rat holen**

Wie gehen wir mit Verstößen gegen den CoC um?

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

Jeder Verstoß wird aufgearbeitet. Zugehörige Prozesse werden auf Schwächen überprüft und optimiert.

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.



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 jeweiligen Land zulässig ist) über ein gesichertes externes Hinweisgebersystem Hinweise auf schwere Verstöße und gesetzwidriges Verhalten zu übermitteln.

Weitere Informationen und Zugang zum Hinweisgebersystem der Gerresheimer erhalten Sie über nachfolgenden Link:

[Das elektronische Hinweisgebersystem](#)

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

**Wir achten die
Menschenrechte und
tragen soziale
Verantwortung**

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.

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

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



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 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.

Sollten Fälle auftreten, die unter erwähntes Verhalten oder Belästigungen fallen, gehen wir aktiv dagegen vor.

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.





Faire 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.

Sie beobachten am Arbeitsort z.B. ein über dem Durchschnitt liegendes Arbeitspensum der Mitarbeitenden, das zur kontinuierlichen und andauernden Überschreibung 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 zielgruppen-spezifische 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, dass unsere Mitarbeitenden keine berufsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen erfahren.

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 diese 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.



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 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, ihren Beitrag zu unseren Gerresheimer Nachhaltigkeitszielen zu leisten und rechtliche Vorgaben zum Umweltschutz einzuhalten. Beispielsweise durch den sparsamen Umgang mit oder durch die Vermeidung von Verunreinigung von Luft, Boden und Wasser.

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.



Überlegen Sie bitte, 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 unseren Gerresheimer Umweltstandards.

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.

In unseren Richtlinien zu [Verantwortungsvoller Marketingkommunikation](#) verpflichten wir uns zu einer ehrlichen und korrekten Kundenkommunikation. Wir erwarten von allen hiermit befassten Mitarbeitenden, alle Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen im Einklang mit dem Gerresheimer Verhaltenskodex durchzuführen. Zuwiderhandlungen werden untersucht und disziplinarisch geahndet.

Nachhaltigkeit in der externen Zusammenarbeit

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 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.

Unser Engagement in politischen Prozessen und Verbänden orientiert sich an den globalen Umweltzielen, insbesondere an den Vorgaben des Pariser Abkommens. Wir unterstützen weder direkt noch indirekt Bestrebungen, die der Umweltwissenschaft widersprechen oder Fortschritte beim Klima-, Umwelt- oder Gesundheitsschutz behindern.

Bei jeder Form von politischer Interessenvertretung oder Mitwirkung in Verbänden achten wir darauf, dass unser Handeln im Einklang mit unserer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft steht.

**Wir stehen für eine
ethische
Geschäftspraxis**



Ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung

Integrität, Compliance und Transparenz bilden die Grundlage unserer Finanzberichterstattung. Nur durch ordnungsgemäße Buchführung, korrekte Finanzberichterstattung und ethisches Verhalten können wir Vertrauen in der Öffentlichkeit, auf dem Kapitalmarkt, bei unseren Aktionären und Geschäftspartnern schaffen und aufrechterhalten.

Wir halten uns nicht nur strikt an die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung, sondern auch an unsere internen Compliance-Standards und ethischen Grundsätze. Transparenz, Korrektheit und Integrität sind dabei von besonderer Bedeutung. Deshalb erstellen wir unseren Jahresabschluss in Übereinstimmung mit lokalen und internationalen Rechnungslegungsstandards und stellen sicher, dass alle Informationen die tatsächlichen Verhältnisse des Vermögens, der Finanzlage und der Ertragslage des Gerresheimer Konzerns widerspiegeln.

Jeder Mitarbeitende, der an Finanzprozessen beteiligt ist, ist dafür verantwortlich, bei seiner täglichen Arbeit in Übereinstimmung mit Gesetzen, internen Richtlinien und ethischen Standards zu handeln. Dazu gehören die genaue Erfassung von Transaktionen, die Einhaltung interner und externer Standards, die unverzügliche Meldung von Unregelmäßigkeiten, die Vermeidung von Interessenkonflikten, die vollständige Dokumentation und die Einholung von Rat bei Zweifeln.

Ordnungsgemäße Entrichtung von Steuern und Zöllen

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.





Betrug vorbeugen

Verantwortung beginnt bei jedem Einzelnen

Betrug kann jedes Unternehmen treffen – unabhängig von Größe, Branche oder Standort. Ob falsche Abrechnungen, manipulierte Zahlen, erfundene Leistungen oder missbräuchliche Nutzung von Ressourcen: Betrug schadet nicht nur finanziell, sondern gefährdet auch das Vertrauen, das unsere Kunden, Partner und Mitarbeitenden in uns setzen.

Wir alle tragen Verantwortung, unser Unternehmen vor solchen Risiken zu schützen. Betrug entsteht oft dort, wo Kontrolle, Transparenz und Aufmerksamkeit fehlen. Deshalb achten wir auf klare Prozesse, eine saubere Trennung von Verantwortlichkeiten und eine offene Kommunikationskultur.

Jede und jeder Einzelne kann zur Prävention beitragen – durch aufmerksames Handeln, korrekte Dokumentation und die Bereitschaft, Auffälligkeiten anzusprechen. Wer Verdachtsmomente erkennt, sollte diese frühzeitig an Vorgesetzte, Group Legal & Compliance oder über das Hinweisgebersystem melden. Nur so können wir Schaden abwenden und Vertrauen erhalten.

Unser Ziel: Eine Organisation, in der Integrität selbstverständlich ist und in der wir einander schützen – vor Fehlverhalten, vor Risiken und vor Vertrauensverlust.

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](#)
- [Richtlinie Berater und Vermittler](#)

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 entsprächen.

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 Terrorfinanzierung

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 Geldwäschesachverhalten oder Terrorismusfinanzierung verwickelt zu werden.

Wir akzeptieren auch keine Barzahlung.



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.

Verbot von Insider-Geschäften

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 (siehe hierzu auch unsere Konzernrichtlinie Insiderrecht).

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.



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 1/2

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 anzunehmender Marktbeherrschung zur näheren Prüfung und zum weiteren Vorgehen bei Group Legal & Compliance.

Weitere Informationen:

[Richtlinie Kartellrecht](#)

Faires Verhalten im Wettbewerb 2/2



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 Abgaben von Angeboten bei Ausschreibungen;
- Kapazitäts- oder Produktionsbeschränkungen.

Wir achten die Regeln des Außenhandels

Wir agieren in einem globalen Geschäftsumfeld und müssen zahlreiche nationale und internationale Handelsbeschränkungen und Sanktionsvorschriften in unseren Geschäftsvorgängen beachten.

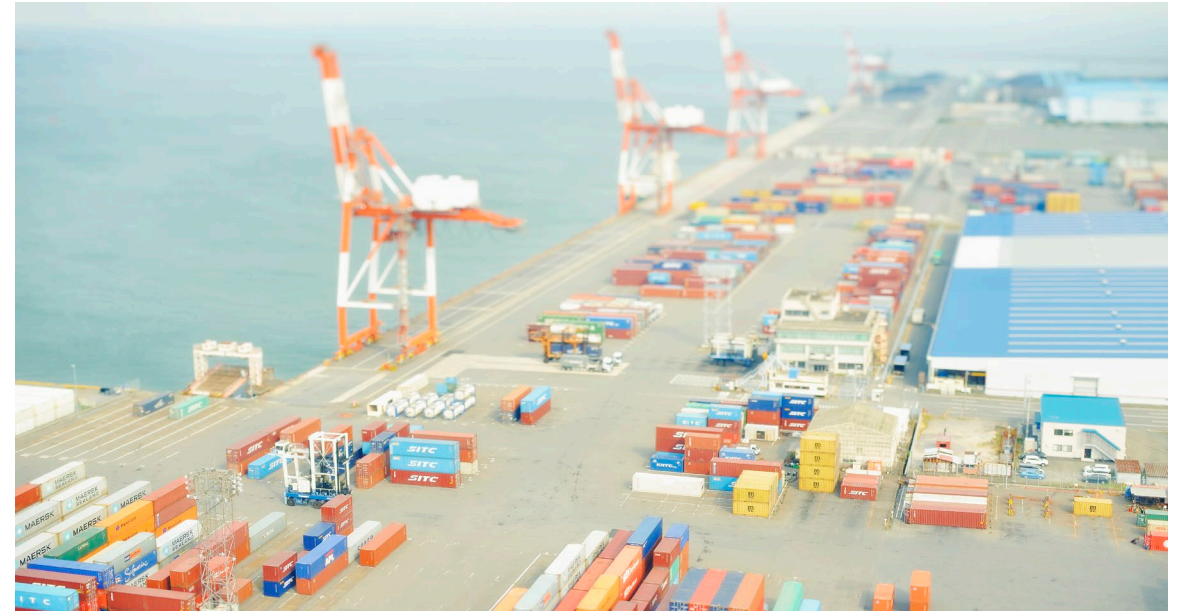
Zu den Beschränkungen können Handelsverbote oder das Erfordernis einer Ausfuhrgenehmigung gehören. Solche Beschränkungen können den Import, den Export, den inländischen Handel, Waren, Technologien, Software und Dienstleistungen betreffen.

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:

[Richtlinie Exportkontrolle](#)



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 Handelsbeschränkungen für diesen Geschäftsvorgang zu klären.

Nutzen Sie hierfür auch das Sanktionslistentool auf der myGx SharePoint Seite von Compliance.

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.



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.



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 Auswahlen nicht teilnehmen.

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 personenbezogenen Daten wir verarbeiten, im Rahmen des jeweils geltenden Datenschutzes die Ausübung der ihnen zustehenden individuellen Rechte.

Weitere Informationen

Die in Deutschland und weltweit anzuwendenden Richtlinien sowie weitere Informationen finden Sie in myGx unter [Data Protection](#).



Wenn Sie 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.

Als Mitarbeitende/r müssen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit dafür Sorge tragen, dass die Ihnen anvertrauten personenbezogenen Daten immer vor einem Zugriff unbefugter Personen geschützt werden.

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

Informationssicherheit

Gerresheimer ist abhängig von vielen Arten von Informationen. Diese sind entscheidend für unseren Erfolg und die Zufriedenheit unserer Kunden und Partner. Informationen gehören daher zu den wichtigsten Gütern bei Gerresheimer und müssen adäquat geschützt werden.

Ziel unserer Gx Policy Informationssicherheit ist die Sicherstellung von Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Authentizität von Informationen, um Gerresheimer vor unberechtigtem Zugriff auf und Zugang zu sowie Manipulation von Informationen und anderen Bedrohungen der Informationssicherheit zu schützen.

Der Vorstand der Gerresheimer AG fordert alle Mitarbeitenden auf, alle angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Informationen, mit denen sie umgehen, zu ergreifen. Dies bedeutet die Einhaltung der entsprechenden Policies und beinhaltet die sorgfältige Beachtung von Informationssicherheitskampagnen und die aktive Teilnahme an entsprechenden Schulungen.

Cyber Security Awareness Trainings und Phishing

Seit geraumer Zeit besteht eine deutliche Zunahme von (teilweise mit KI-Unterstützung) sehr gut gemachten Phishing Mails, die gezielt an Mitarbeitende gesendet werden. Regelmäßig werden Inhalte aus Sozialen Netzwerken und Erkenntnisse aus Recherchen oder aus unberechtigt eingesehener Mail-Kommunikation in diesen Phishing Mails verwendet, um deren Glaubwürdigkeit zu erhöhen. Ziel dieser Phishing Mails ist es, Sie dazu zu bringen, relevante Informationen preiszugeben, einen gefälschten Link anzuklicken, oder ein angehängtes Dokument mit integriertem Schadcode zu öffnen.

Unsere Cyber Security Awareness Trainings bieten Ihnen das nötige Wissen, um verdächtige Mails zu identifizieren, Links sorgfältig zu prüfen und viele weitere relevante Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen.

Sollten Sie auf verdächtige Mails stoßen, können Sie jederzeit den Phishing-Button nutzen, um sofort eine Analyse der Mail zu erhalten. Bei fortdauernder Unsicherheit, senden Sie die Mail zur weiteren Überprüfung an unser Gx Security-Postfach.



Ethischer Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)

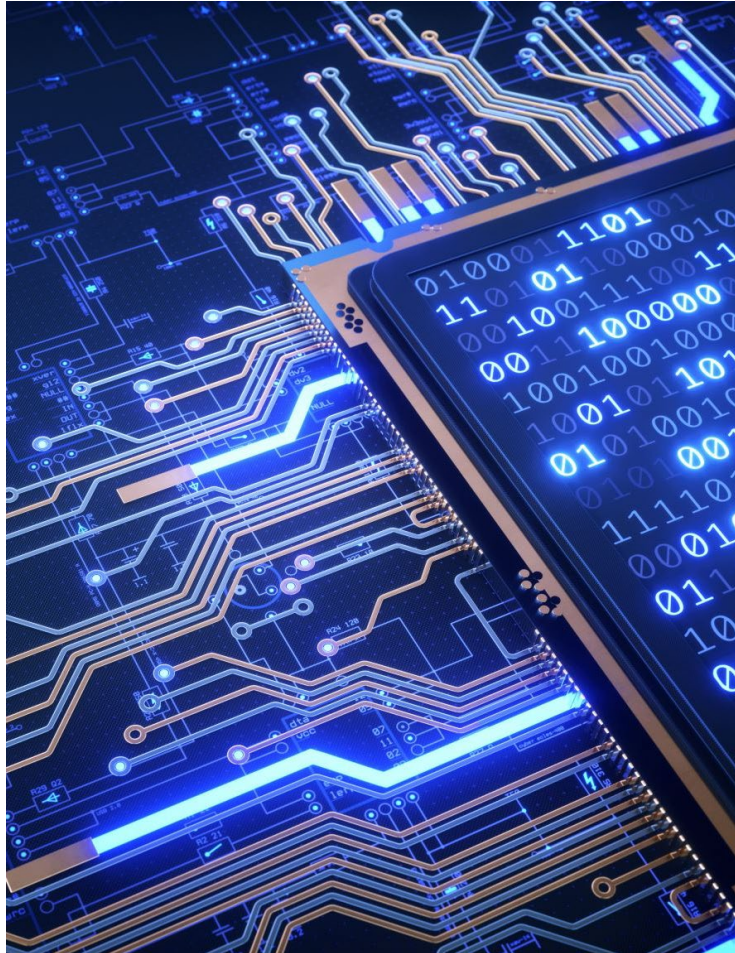
Innovationen vertrauensvoll gestalten – mit vertrauenswürdiger KI

Künstliche Intelligenz (KI) verändert grundlegend, wie wir arbeiten, Entscheidungen treffen und unsere Kunden unterstützen. Sie eröffnet neue Chancen – bringt aber auch neue Verantwortlichkeiten mit sich.

Wir setzen KI-Technologien ausschließlich im Einklang mit unseren **TRIBE**-Werten ein: Teamwork, Verantwortung Integrität, mutige Innovationen und Exzellenz. Diese Werte bilden den ethischen Rahmen für den verantwortungsvollen Umgang mit KI.

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie KI achtsam, verantwortungsbewusst und ethisch fundiert einsetzen. Dabei orientieren wir uns an international anerkannten Prinzipien für vertrauenswürdige KI, wie Transparenz, Fairness, Datenschutz, Sicherheit und Rechenschaftspflicht.

Der Einsatz von KI muss stets darauf ausgerichtet sein, das Vertrauen unserer Kunden, Partner und der Gesellschaft zu stärken – und niemals zu gefährden.



- **Wir nutzen KI verantwortungsvoll:** KI unterstützt unsere Arbeit – ersetzt aber nicht unser eigenes Denken, Urteilen und die Verantwortung für Entscheidungen.
- **Wir schützen unsere Daten:** Vertrauliche oder personenbezogene Informationen werden **niemals** in externe KI-Systeme eingegeben. Datenschutz hat oberste Priorität.
- **Wir bleiben transparent:** Wenn KI Inhalte erstellt oder mitgestaltet, machen wir das **klar erkennbar**. Transparenz schafft Vertrauen.
- **Wir prüfen Ergebnisse kritisch:** KI kann Fehler machen. Deshalb überprüfen wir alle Ergebnisse sorgfältig – die **Verantwortung liegt bei uns Menschen**.
- **Wir handeln fair:** Wir achten darauf, dass KI keine Vorurteile oder Diskriminierungen verstärkt. Fairness und Inklusion sind unverzichtbar.

Unsere Prinzipien für vertrauenswürdige KI (1/2)

1. **Transparenz**

KI-gestützte Entscheidungen müssen **nachvollziehbar und erklärbar** sein. Mitarbeitende stellen sicher, dass die Funktionsweise und Entscheidungslogik von KI-Systemen **verständlich dokumentiert** und – wo erforderlich – **offen kommuniziert** wird. Dies schafft Vertrauen und ermöglicht eine fundierte Bewertung durch Dritte.

2. **Fairness und Nichtdiskriminierung**

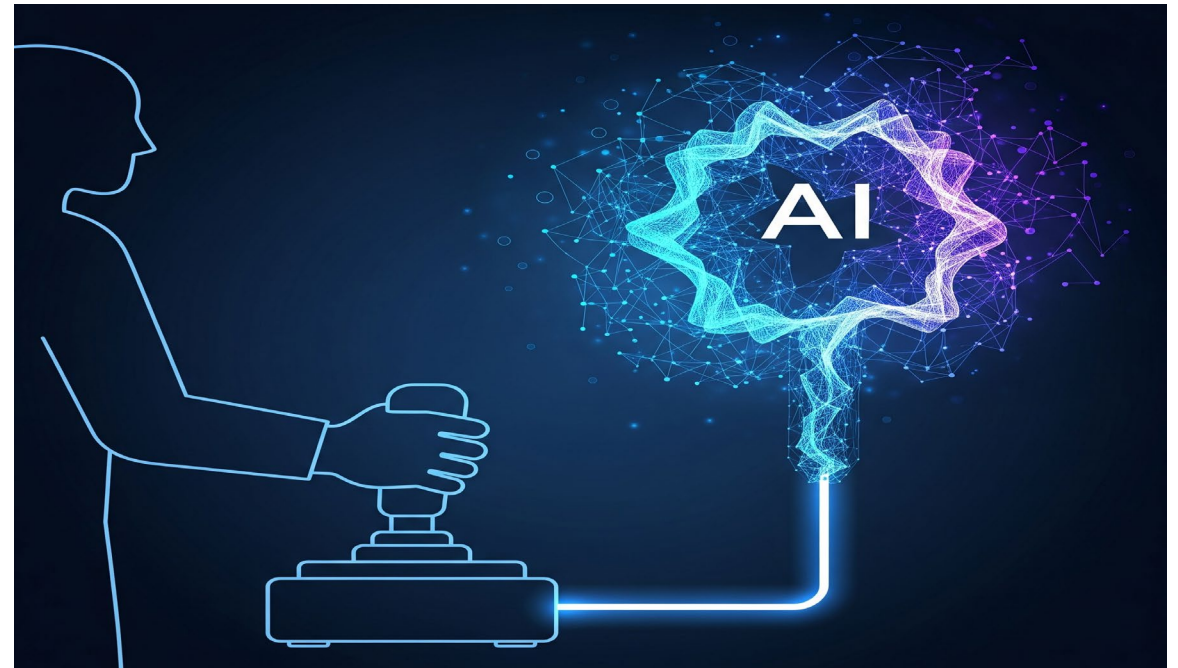
KI darf keine Vorurteile verstärken oder diskriminierende Ergebnisse erzeugen. Wir verpflichten uns, **faire und inklusive Ergebnisse** sicherzustellen – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen. Dazu gehören regelmäßige Prüfungen auf Verzerrungen (Bias) und die Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven.

3. **Verantwortung**

Entscheidungen, die mithilfe von KI getroffen werden, liegen **immer in menschlicher Verantwortung**. KI ist ein Werkzeug – kein Ersatz für unsere ethische Verpflichtung. Mitarbeitende müssen sicherstellen, dass KI-Empfehlungen kritisch geprüft und verantwortungsvoll umgesetzt werden.

4. **Datenschutz und Sicherheit**

Der Schutz personenbezogener und vertraulicher Daten hat oberste Priorität. KI-Systeme dürfen Daten nur **im Einklang mit geltenden Datenschutzgesetzen und internen Richtlinien** verarbeiten. Sicherheitsmaßnahmen müssen gewährleisten, dass Daten vor unbefugtem Zugriff, Missbrauch und Verlust geschützt sind.



Unsere Prinzipien für vertrauenswürdige KI (2/2)

5. Menschliche Kontrolle

KI soll den Menschen **unterstützen, nicht ersetzen**. Entscheidungen mit weitreichenden Auswirkungen – etwa auf Menschenleben, Grundrechte oder Unternehmenswerte – bedürfen stets einer **menschlichen Bewertung und Freigabe**.

6. Zuverlässigkeit und Sicherheit

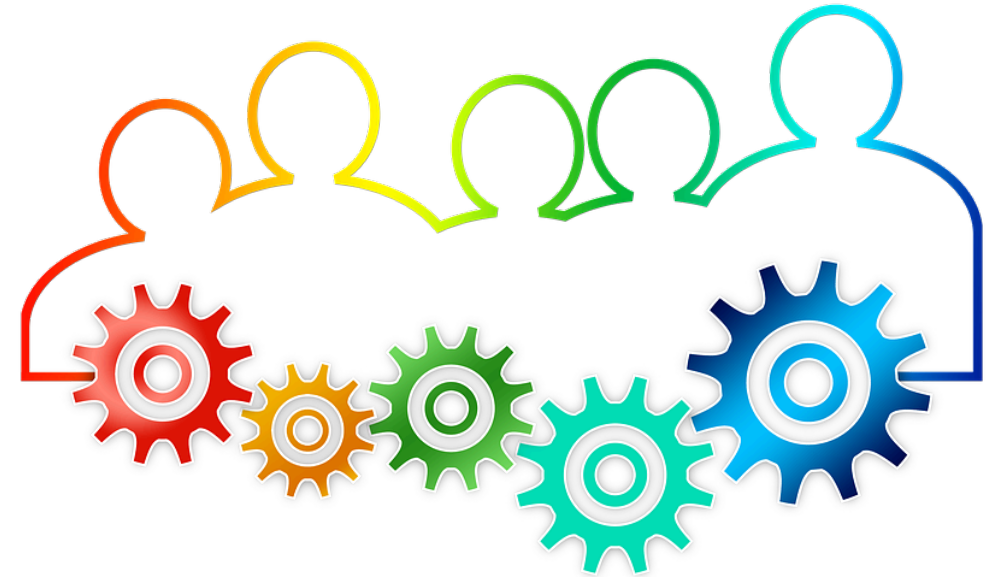
KI-Systeme müssen **verlässlich, robust und sicher** sein. Sie dürfen keine unvorhersehbaren Risiken verursachen und müssen gegen Manipulationen geschützt sein. Regelmäßige Tests, Qualitätssicherung und Risikobewertungen sind verpflichtend, bevor und während des Einsatzes.

7. Kontinuierliche Verbesserung

KI-Systeme unterliegen einem **laufenden Verbesserungsprozess** – technologisch, rechtlich und ethisch. Wir überprüfen regelmäßig ihre Leistung, Relevanz und Auswirkungen und passen sie bei Bedarf an. Feedback von Nutzenden und Stakeholdern ist ein zentraler Bestandteil dieser Weiterentwicklung.

8. Rechenschaftspflicht

Jede KI-Anwendung muss einer **klaren Verantwortlichkeit** zugeordnet sein. Es muss nachvollziehbar sein, **wer für Entwicklung, Einsatz und Kontrolle verantwortlich ist**. Dies schafft Transparenz und ermöglicht eine wirksame Governance.



gerresheimer

innovating for a better life