
Code of Conduct

Code de Conduite

Version 1.0 - Français (French)

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
GROWTH
TEAM

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

Chères et chers collègues,

Chez Gerresheimer, nous avons une vision claire :

„Innovating for a better life“

Notre culture se base sur nos valeurs TRIBE : Travail en équipe (Teamwork), Responsabilité (Responsibility), Intégrité (Integrity), Innovation audacieuse (Bold Innovation) et Excellence (Excellence). Elle se caractérise par un esprit d'entreprise ainsi que la volonté d'amélioration continue du service proposé à nos clients et notre contribution à la société.

En se concentrant sur notre mission, sur nos valeurs et sur notre culture, nous sommes en mesure de mettre en œuvre et de vivre avec succès notre processus stratégique formula G. Nous transformons Gerresheimer en une entreprise en croissance en tant que leader en matière d'innovation, de fournisseur de solutions et de systèmes avec un accent conséquent sur la durabilité.

Le présent Code de conduite concrétise nos valeurs TRIBE et la compréhension de nos culture d'entreprise en fixant des lignes directrices contraignantes. Un comportement conforme aux règles et intègre de l'ensemble des collaborateurs de Gerresheimer fait partie de notre culture de performance basée sur les valeurs et est indispensable à la mise en œuvre réussie de notre processus stratégique formula G.

En tant que conseil d'administration de Gerresheimer, nous sommes les garants de cette culture de valeurs. Nous nous réjouissons de façonner l'avenir de Gerresheimer avec l'équipe de gestion et l'ensemble des collaborateurs.

Le conseil d'administration



Dietmar Siemssen
Chief Executive Officer



Dr. Bernd Metzner
Chief Financial Officer



Dr. Lukas Burkhardt
Member of the Management Board



Contenu

Vivre les valeurs TRIBE	1
Notre Code de conduite et nos attentes à votre égard	3
À qui s'applique le Code de conduite ?	3
Comment mettons-nous en œuvre le Code de conduite ?	4
Nos attentes à l'égard de nos collaborateurs	5
Comment notre Code de conduite peut-il vous aider ?	6
Qui vous aide ?	7
Comment traitons-nous les violations du Code de conduite ?	8
Que pouvez-vous faire si vous avez connaissance d'une violation ou d'un comportement contraire à la loi ?	9
Comment prendre la bonne décision ?	11
Nous respectons les droits de l'homme et assumons notre responsabilité sociale	13
Protection contre le travail des enfants et le travail forcé	13
Diversité et égalité des chances	14
Conditions de travail	16
Développement des collaborateurs	17
Représentation des travailleurs et droit de négociation collective	18
Sécurité au travail et protection de la santé	18
Protection de l'environnement	20
Protection des communautés locales et de nos parties prenantes	22
Nous faisons le choix d'une pratique commerciale éthique	25
Comptabilité et rapports financiers en bonne et due forme	25
Taxes et droits de douane	26
Interdiction d'opérations d'initiés	27
Comportement juste dans la compétition	28
Interdiction de la corruption	30
Protection contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme	32
Nous respectons les règles du commerce extérieur	33
Protection des données	34
Sécurité de l'information	36
Protection de la propriété intellectuelle et des actifs	37
Comportement en cas de conflit d'intérêts	38



Vivre les valeurs TRIBE

Grâce aux valeurs TRIBE de Gerresheimer nous avons un modèle pour nos actions. Nos valeurs TRIBE constituent la base de notre Code de conduite :

T TEAMWORK • TRAVAIL EN ÉQUIPE

Nous croyons que la communication entre les personnes et que la collaboration au sein d'équipes internationales constituent la clé pour atteindre nos objectifs ambitieux.

R RESPONSIBILITY • RESPONSABILITÉ

Nous agissons en tant qu'entrepreneurs et respectons nos engagements.

I INTEGRITY • INTÉGRITÉ

Nous croyons à l'honnêteté, à l'ouverture, à la confiance, au respect, au sérieux dans tout ce que nous faisons.

B BOLD INNOVATION • INNOVATION AUDACIEUSE

Nous croyons que les innovations seront le moteur de nos futurs succès.

E EXCELLENCE • EXCELLENCE

Nous sommes convaincus que nous devons parvenir à l'excellence dans toutes nos actions.



Notre Code de conduite et nos attentes à votre égard

En tant que Gerresheimer, nous agissons sur la base de valeurs, de manière responsable et avec prudence. Grâce au Code de conduite, nous créons un ordre d'action éthique qui est dérivé de nos valeurs d'entreprise TRIBE pour l'ensemble du groupe Gerresheimer.

À qui s'applique le Code de conduite ?

Le Code de conduite s'appliquera dans toutes les sociétés Gerresheimer à tous les organes, cadres dirigeants et collaborateurs. Pour une meilleure lisibilité, ces trois groupes sont uniformément dénommés par le terme « collaborateurs » dans la suite du texte. Les organes et les cadres dirigeants ne sont explicitement mentionnés dans leur fonction que si des exigences supplémentaires spécifiques à leur fonction s'appliquent à eux.

Les sociétés Gerresheimer font partie de la société Gerresheimer AG ainsi que toutes les sociétés du groupe contrôlées directement ou indirectement par celle-ci. La direction d'une société Gerresheimer participant à une joint-venture doit appliquer le Code de conduite au fonctionnement de la joint-venture de manière adéquate ou, selon les possibilités concrètes de mise en œuvre (p. ex. en cas de participation minoritaire), œuvrer pour un ensemble de valeurs équivalent pour la joint-venture.

Ce Code de conduite ne s'applique pas aux partenaires commerciaux des sociétés Gerresheimer. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils choisissent soigneusement tous les partenaires commerciaux et de le faire exclusivement dans l'intérêt de Gerresheimer. Nous attendons en outre de nos collaborateurs qu'ils obligent les partenaires commerciaux concernés à respecter notre « Code de conduite des fournisseurs ».

Comment mettons-nous en œuvre le Code de conduite ?

Les directions de toutes les sociétés Gerresheimer sont tenues de mettre en œuvre le Code de conduite dans leur domaine de responsabilité. Cela comprend en particulier l'obligation d'aligner en permanence les processus commerciaux sur le Code de conduite.

Nous soutenons l'introduction du Code de conduite via les médias dans toutes les sociétés Gerresheimer du monde entier. Le programme de formation existant sera étendu aux éléments du Code de conduite.

La mise en œuvre du Code de conduite est régulièrement contrôlée par Group Internal Audit dans le cadre des audits réguliers.

Nos attentes à l'égard de nos collaborateurs

Nous attendons de la part de tous nos collaborateurs de :

se familiariser avec le contenu du Code de conduite

mettre en œuvre les directives et les valeurs du Code de conduite dans chaque opération commerciale

répondre aux questions relatives au Code de conduite avant de prendre des décisions

Nous attendons en outre des organes et des cadres dirigeants qu'ils :

connaissent les risques de leur domaine de responsabilité

organisent leur secteur de manière à ce que le Code de conduite soit mis en œuvre dans chaque transaction commerciale. Cela implique également d'aligner les processus commerciaux, de les maintenir à jour et d'inciter en permanence les collaborateurs du domaine de responsabilité à les respecter

Comment notre Code de conduite peut-il vous aider ?

Le Code de conduite procure à nos collaborateurs des conseils pratiques sur la conduite intègre. Il formule des attentes et des instructions d'action dérivées des valeurs de TRIBE, notamment l'intégrité. Vous trouverez également des indications sur d'autres sources d'information pour vous aider à agir correctement.

Le Code de conduite se concrétise dans certains domaines par des directives et des instructions d'action. Vous trouverez les directives de concrétisation sur le wiki de *g connect* sous *Polices Guidelines Manuals*.

En raison de la diversité de nos activités et de nos ordres juridiques, le présent Code de conduite ne peut pas couvrir l'ensemble des situations possibles. Il sert de point de repère à l'échelle mondiale pour un comportement intègre.

Si des réglementations plus strictes que celles du Code de conduite découlent de la loi applicable dans un cas particulier, ce sont les réglementations du droit qui s'appliquent. Si le droit applicable est moins strict, les réglementations les plus strictes du Code de conduite s'appliquent.

Qui vous aide ?

Si vous avez des questions concernant le présent Code de conduite ou un comportement correct en général, de nombreux interlocuteurs se tiennent à votre disposition pour y répondre :

le cadre dirigeant dans son propre domaine ou dans le domaine concerné

le service des ressources humaines et le service juridique de la société Gerresheimer

Group Legal & Compliance

Utilisez également la section « **Comment prendre la bonne décision ?** » pour développer votre action intègre en accord avec le Code de conduite.



Comment traitons-nous les violations du Code de conduite ?

Nous ne tolérons pas les violations du Code de conduite. Nous mettons fin aux violations dans la mesure du possible. Nous les traitons, nous examinons nos processus pour en déceler les faiblesses, y remédions et sanctionnons les violations de manière appropriée.

Évitez donc toute violation du Code de conduite, et même ce qui semble être une violation. Vous recevez le présent Code de conduite comme une orientation de comportement obligatoire et disposez de nombreuses aides pour agir correctement.

Gerresheimer ne tolère donc aucune violation du Code de conduite et se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires appropriées en cas de violations reprochables, conformément au droit du travail applicable.



Que pouvez-vous faire si vous avez connaissance d'une violation ou d'un comportement contraire à la loi ?

L'intégrité est une condition de notre succès durable. Nous attachons une importance particulière à l'intégrité. C'est pourquoi nous souhaitons éviter tout dommage à Gerresheimer, à ses actionnaires, à ses collaborateurs et à ses partenaires commerciaux.

Nous attendons des collaborateurs qu'ils nous informent rapidement des violations graves de la loi, de notre Code de conduite ainsi que des directives et instructions internes. Nous encourageons les collaborateurs et les personnes externes, à s'adresser en toute confiance à des interlocuteurs au sein de l'entreprise lorsqu'ils ont connaissance ou soupçonnent une infraction ou un comportement contraire à la loi (voir également la section « Qui vous aide ? »).

Par ailleurs, nous offrons aux collaborateurs et aux personnes externes la possibilité de nous transmettre, même de manière anonyme (dans la mesure où cela est autorisé dans le pays), des informations sur des violations graves et des comportements contraire à la loi via un système d'alerte externe sécurisé. Autres informations à ce sujet sur le site :

www.gerresheimer.com/en/company/investor-relations/corporate-governance/compliance

Vous pouvez accéder à notre système d'alerte via le site :

www.bkms-system.net/Gerresheimer

Nous traitons les informations de manière strictement confidentielle et protégeons les informateurs contre tout traitement défavorable en raison de l'information transmise, si celle-ci a été fournie de bonne foi.

1 Le comportement est-il en accord avec notre valeur d'intégrité ?

Vous devez agir conformément à la loi et aux réglementations internes (p. ex. le Code de conduite)

2 Ai-je le droit de me comporter ainsi ?

Si le principe des quatre yeux s'applique p. ex. à la transaction, vous ne pouvez pas prendre la décision seul.

3 Ai-je une vue d'ensemble des risques liés à mon comportement ?

Pensez en particulier au risque de comportement punissable et d'atteinte à la réputation de Gerresheimer

4 Est-ce que je montre l'exemple en me comportant ainsi ?

Pour cela, votre comportement doit au moins être intègre

5 Serais-je toujours convaincu d'avoir agi correctement si mon comportement était rendu public ?

En cas de doutes
**DEMANDER
CONSEIL !**

Comment prendre la bonne décision ?

Notre Code de conduite ne fournit pas d'instructions concrètes pour toutes les opérations commerciales imaginables. Le questionnaire « **Comment prendre la bonne décision ?** » peut vous aider à prendre une décision correcte. Ce n'est que si vous pouvez répondre clairement **OUI** à toutes les questions, et en étant objectif, qu'il y a des raisons de penser que votre comportement prévu serait correct.

Vous pouvez demander de l'aide aux interlocuteurs dans la section « Qui vous aide ? », comme alternative ou en complément.



Exemple

Vous percevez que des collègues confient aux collaborateurs mineurs des tâches récurrentes, comme le port de charges lourdes.

Ne fermez en aucun cas les yeux et ne faites pas la sourde oreille dans cette situation et dans d'autres situations similaires. On y trouve des indices d'un éventuel travail des enfants ou d'un travail forcé.

Nous respectons les droits de l'homme et assumons notre responsabilité sociale

Nous respectons la dignité de nos collaborateurs et partenaires commerciaux ainsi que des autres parties prenantes et nous nous engageons à protéger l'environnement. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils mettent en œuvre ce respect dans toutes les transactions, notamment dans leur propre production et dans la chaîne d'approvisionnement.

PLUS D'INFORMATIONS

Code de conduite des fournisseurs

Protection contre le travail des enfants et le travail forcé

Nous voulons protéger le développement physique et psychique des enfants. C'est pourquoi nous respectons le droit au développement et à l'éducation des enfants. Nous condamnons toute forme de travail des enfants, y compris dans notre chaîne d'approvisionnement.

Nous ne tolérons aucune forme de travail forcé, d'esclavage ou de traite des êtres humains. Nous condamnons toute forme de violence et respectons les normes juridiques en vigueur au niveau local relatives à l'âge minimum pour les emplois autorisés.

Diversité et égalité des chances

Nous respectons et valorisons nos semblables et encourageons la diversité comme facteur important du succès de notre entreprise. Nous privilégions un environnement de travail où les personnes se sentent valorisées, quelles que soient leurs origines, leurs préférences, leurs compétences et leurs formes de handicap, afin de travailler ensemble avec succès.

Nous interdisons donc toute forme de discrimination, de harcèlement et d'abus et nous nous engageons à maintenir une culture diversifiée, respectueuse et inclusive.

Nous prenons des décisions au niveau personnel en nous basant notamment sur les qualifications et les compétences, indépendamment de la couleur de peau, du sexe, de l'âge, du handicap, de l'appartenance syndicale, de la religion, de l'état

civil, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle, de l'origine ethnique et sociale et d'autres caractéristiques non autorisées par la loi.

Nous refusons tout comportement qui crée un environnement de travail offensant, hostile ou intimidant. Nous nous opposons à toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et la maltraitance psychologique ou physique.

Exemple

Les collaborateurs étrangers subissent un comportement insultant de la part d'autres collaborateurs sur leur lieu de travail. L'emploi de termes injurieux pour discriminer des groupes de personnes peut, p. ex. être considéré comme un comportement offensant.





Conditions de travail

Nous prenons toutes les mesures raisonnables pour garantir des conditions d'emploi et de travail appropriées et équitables, tant dans nos propres usines que dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Nos collaborateurs ont droit à une rémunération appropriée et équitable. Nous respectons les lois locales en vigueur relatives aux salaires minimums et aux heures de travail maximales. Pour ce faire, Gerresheimer se conforme au minimum à la législation locale en vigueur et aux avantages accordés aux salariés conformément aux conventions collectives.

Exemple

Vous observez p. ex. sur le lieu de travail une charge de travail des collaborateurs supérieure à la moyenne, ce qui entraîne un dépassement continu et permanent des heures de travail maximales.

Cela peut indiquer une violation du respect des durées maximales de travail.

Développement des collaborateurs

Les forces individuelles de nos collaborateurs sont déterminantes pour le succès de notre entreprise. Dans le cadre des conditions économiques, nous apprécions et encourageons les collaborateurs à élargir et à développer leurs compétences.

Nos activités de développement des collaborateurs sont axées sur le long terme. Des entretiens annuels avec les collaborateurs et des offres de formation spécifiques aux groupes cibles soutiennent le processus. Dans ce contexte, nous visons à garantir les effectifs de spécialistes et de cadres dirigeants ainsi qu'à regrouper de manière ciblée le savoir-faire, les capacités et les compétences. Les promotions individuelles sont prises en compte le mieux possible en fonction de la situation.

Représentation des travailleurs et droit de négociation collective

Nous reconnaissons le droit des collaborateurs de créer ou d'adhérer à des syndicats de leur choix et de mener des négociations collectives sans faire l'objet de discrimination. Notre collaboration avec les représentants des travailleurs est axée sur une méthode de travail ouverte, basée sur le respect et la confiance et orientée vers la recherche de solutions.

Nous prenons les intérêts de nos collaborateurs au sérieux et veillons à les impliquer dans les activités de l'entreprise. Nous donnons à nos collaborateurs la liberté d'organiser leur représentation. Les sites de Gerresheimer sans représentants ou dans lesquels le droit de choisir une représentation des travailleurs est limité par la loi constituent des exceptions.

Sécurité au travail et protection de la santé

La sécurité au travail et la protection de la santé sont des conditions essentielles pour atteindre notre objectif d'être « leader du marché des solutions en matière de santé et de bien-être » responsable. La santé et la sécurité de nos collaborateurs constituent une priorité pour nous. Notre ambition est de ne présenter aucun cas de blessures et de maladies professionnelles.

Nous encourageons une culture de la sécurité qui permet d'éviter les incidents, les risques et les dangers sur le lieu de travail. Nos processus contribuent à réduire la fréquence et la gravité des incidents critiques pour la sécurité. Nous contrôlons et surveillons en permanence nos prestations dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

Le plus petit des incidents de sécurité peut être évité. Nous attendons de la part de tous nos collaborateurs et partenaires commerciaux qu'ils respectent la législation en vigueur, les règles de sécurité ainsi que les politiques et procédures de l'entreprise. Si vous remarquez ou soupçonnez des conditions de travail dangereuses, des risques, des comportements ou des situations inhabituels, vous devez immédiatement le signaler à un membre de la direction.

Chacun d'entre nous a la responsabilité personnelle et le pouvoir d'intervenir si nous observons une violation de ces réglementations ou si nous estimons qu'une situation est peu sûre. Tous les cadres dirigeants s'engagent à adopter un comportement exemplaire et veillent à ce que tous les collaborateurs soient pleinement informés des procédures correctes, des prescriptions légales, des risques et des mesures de protection.

La direction doit veiller à ce que les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail soient définies, transférées et communiquées à tous les niveaux de l'entreprise.

Exemple

Vous observez que des collaborateurs effectuent une tâche de maintenance, de réparation ou de lubrification sur une installation sans avoir préalablement arrêté cette dernière et sans l'avoir protégée contre toute remise en route. Les collaborateurs ne disposent pas non plus de l'équipement de protection personnelle nécessaire à cette tâche, comme des gants et des lunettes de protection.

Parlez immédiatement aux collaborateurs de leurs actions. Faites en sorte que les exigences de sécurité nécessaires soient remplies avant de reprendre l'activité. Si les collaborateurs refusent de poursuivre leur activité en toute sécurité, informez immédiatement le cadre dirigeant le plus proche.

Protection de l'environnement

Nous considérons que la gestion responsable de l'environnement est un élément fondamental de notre activité commerciale. Nous sommes conscients de notre responsabilité envers les générations futures et mettons sur la protection de l'environnement et des ressources comme objectifs élémentaires de l'entreprise. Nous nous efforçons de faire des progrès continus en ce qui concerne la protection de l'environnement. Tous nos collaborateurs sont coresponsables de la réalisation de cette exigence.

Dans ce contexte, tous les collaborateurs sont tenus d'utiliser les ressources que sont l'air, l'eau et le sol de façon économe et conformément aux dispositions légales en vigueur. Les déchets doivent être éliminés conformément aux dispositions légales. Les installations de production doivent être construites, exploitées, modifiées et agrandies dans le cadre des prescriptions légales.

Exemple

Réfléchissez à ce que vous pouvez faire pour protéger l'environnement dans votre sphère d'intervention ou d'influence. Que ce soit dans l'administration ou dans la production, vous pouvez contribuer à une meilleure protection de l'environnement, du choix du moyen de transport pour les voyages d'affaires à l'utilisation de notre système de suggestions, en passant par l'impression de documents et du moment d'allumer ou d'éteindre l'éclairage. Les thèmes peuvent concerner la prévention des déchets et des rejets, la réduction de la consommation de l'énergie et de l'eau et bien d'autres choses encore.

Remettez en question ce qui existe et signalez immédiatement les infractions identifiées.

La concrétisation de nos attentes se trouve dans notre norme environnementale Gerresheimer.



Protection des communautés locales et de nos parties prenantes

Nous sommes un bon voisin pour les personnes vivant à proximité de nos propres sites. Nous les tenons informés de manière transparente et nous nous engageons dans le dialogue.

Dans le cadre de nos objectifs de durabilité, nous attendons de chaque site qu'il s'engage chaque année auprès des communautés locales dans les domaines suivants « Santé et bien-être » ou « Projets éducatifs ». Nous voulons éviter de nuire à la qualité de vie des communautés locales en protégeant systématiquement l'environnement et les normes sociales. Conformément aux dispositions légales, nous informons nos clients de l'utilisation conforme et des effets possibles de nos propres produits sur l'être humain et sur l'environnement. Nous attendons de tous les collaborateurs impliqués dans ce domaine qu'ils collaborent de manière constructive avec les autorités.

Exemple

En tant qu'entreprise, nous sommes responsables de l'intégrité de nos quartiers locaux. Si vous avez connaissance, directement ou indirectement, d'une pollution du sol, de l'air ou de l'eau, p. ex. à la suite d'une fuite de substances dangereuses, vous êtes tenu de le signaler immédiatement à la direction concernée, afin que les dommages et le risque potentiel puissent être évalués et réparés.

Il convient simultanément de fournir à nos clients et à d'autres parties prenantes des informations exactes relatives à la protection de l'environnement ou de faire appel à des collègues experts en la matière. Cela vaut également pour la communication sur les aspects environnementaux de nos produits.





Nous faisons le choix d'une pratique commerciale éthique

Comptabilité et rapports financiers en bonne et due forme

Seuls une comptabilité et des rapports financiers corrects nous permettent de créer et de maintenir la confiance du grand public, du marché des capitaux, de nos actionnaires et de nos partenaires commerciaux.

Nous respectons strictement le cadre légal de la comptabilité et de l'établissement de rapports financiers en bonne et due forme. Dans ce contexte, la transparence et l'exactitude sont d'une importance particulière. C'est pourquoi nous établissons nos états financiers en conformité avec les normes comptables locales et internationales. Nos rapports financiers reflètent la situation réelle des actifs, de la situation financière et des résultats du groupe Gerresheimer.

Taxes et droits de douane

Nous assumons une responsabilité sociale et sommes conscients de nos obligations fiscales et douanières. Nous nous engageons à respecter la législation nationale et internationale en vigueur.

Pour ce faire, nous organisons nos structures et processus pour que les sociétés Gerresheimer déterminent et paient aux autorités compétentes de l'administration fiscale les impôts et les droits de douane dûs pour nos activités commerciales de manière complète, correcte et dans les délais.

Interdiction d'opérations d'initiés

En tant qu'entreprise cotée, il est particulièrement important pour nous d'être à la hauteur de la confiance des actionnaires et des investisseurs. Nous respectons les règles contre les abus de marché ainsi que nos réglementations et processus internes de prévention d'opérations d'initiés. Nous tenons à jour les listes d'initiés de nos collaborateurs qui ont accès à d'éventuelles informations privilégiées sur Gerresheimer. Nous informons ces collaborateurs des obligations découlant de l'accès aux informations privilégiées et des conséquences en cas de manquement à ces obligations.

Les informations privilégiées sont des informations précises non connues du public qui concernent des émetteurs (p. ex. Gerresheimer AG) ou des instruments financiers (p. ex. des actions ou des emprunts de Gerresheimer AG) et qui, si elles étaient rendues publiques, seraient susceptibles d'influencer considérablement le cours des instruments financiers concernés ou des instruments financiers dérivés qui leur sont liés.

Exemple

Vous recevez une information qui vous a manifestement été adressée par erreur concernant la conclusion prochaine d'un contrat relatif à l'acquisition d'une start-up très bien cotée. Cette dernière pourrait constituer un excellent complément à notre portefeuille d'offres. Jusqu'à présent, la presse n'en a pas parlé. Selon les informations, le marché financier devrait réagir de manière très favorable à cette acquisition.

Dans cet exemple se trouve des indices de faits pouvant influencer le cours boursier de Gerresheimer AG. Vous ne pouvez ni partager ni utiliser ces informations avec qui que ce soit (p. ex. pour acquérir des actions de Gerresheimer AG). Dans de tels cas, contactez Group Legal & Compliance pour obtenir des indications sur la marche à suivre.

Comportement juste dans la compétition

Nous nous engageons à pratiquer une concurrence loyale et à respecter les lois qui protègent la concurrence. Une pratique anticoncurrentiel peut nuire considérablement à notre réputation. En outre, la violation du droit de la concurrence peut entraîner des amendes et des pénalités importantes.

Nous attendons de la part de tous nos collaborateurs qu'ils respectent les règles de la concurrence loyale. Cela s'applique tout particulièrement à toute interaction (p. ex., des rencontres lors de salons ou d'associations) avec des entreprises avec lesquelles nous sommes actuellement ou potentiellement en concurrence pour les mêmes clients (appelés concurrents). À cette condition, nos fournisseurs et nos clients (distributeurs) peuvent également être en concurrence avec nous.

Si le partenaire commercial est un concurrent, l'ensemble des accords et pratiques concertées qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher ou de limiter la libre concurrence sont interdits.

Si nous sommes en position dominante sur un marché, nous respectons les réglementations contre les abus de position dominante. Partez du principe qu'il y a position dominante lorsque votre société Gerresheimer peut imposer de manière autonome les prix ou les conditions d'un produit ou d'un groupe de produits sur un marché. Partez du principe qu'il existe une telle position, même si le marché est oligopolistique et que trois concurrents détiennent plus de 50 % des parts de marché. En cas de suspicion de position dominante, contactez Group Legal & Compliance pour un examen plus approfondi et pour connaître la marche à suivre.

PLUS D'INFORMATIONS

- *Directive du groupe Droit de la concurrence*
- *Fiche d'information Droit de la concurrence*

Exemple

Lors de vos courses, vous rencontrez un ancien collaborateur qui est passé chez un concurrent. Il vous parle des problèmes actuels du marché des produits que vous distribuez tous les deux. Il vous propose de réfléchir ensemble aux solutions envisageables.

Même si, dans votre vie privée, vous êtes abordé par des concurrents concernant tel ou tel sujet similaire, ne participez pas à la conversation. Informez votre interlocuteur que vous ne pouvez pas donner d'informations à ce sujet et quittez la conversation. Informez immédiatement Group Legal & Compliance pour discuter de la marche à suivre.

Abstenez-vous de tout échange d'informations commerciales sensibles avec des concurrents. Ne vous accordez surtout jamais ou ne concluez jamais d'accord avec des concurrents sur :

- Les prix, éléments de prix, remises, chiffre d'affaires, marges et conditions,
- La répartition des marchés, des clients ou des territoires, la soumission d'offres dans le cadre d'appels d'offres,
- La limitations de capacité ou de production.

Interdiction de la corruption

Nous ne tolérons aucune forme de corruption. Nous n'accordons aucun avantage aux fonctionnaires. Des personnes qui occupent une fonction dans le domaine administratif, législatif ou judiciaire sont p. ex. des fonctionnaires. Les personnes qui exercent des fonctions pour le compte d'un État, y compris une entreprise publique (p. ex., les achats pour le système de santé de l'État), peuvent également être des fonctionnaires.

Nous n'offrons ni ne fournissons aucune gratification ou autre avantage à des clients ou à des parties intéressées (qui ne sont pas des fonctionnaires) dans le but d'influencer indûment les bénéficiaires en notre faveur.

Nous n'utilisons pas de tiers (p. ex. des intermédiaires) pour exercer une telle influence sur les fonctionnaires ainsi que sur d'autres clients et prospects par leur intermédiaire.

Nous prenons des décisions uniquement en fonction de raisons objectives et compréhensibles, dans l'intérêt de Gerresheimer. Nous n'acceptons notamment aucune gratification de la part de fournisseurs ou de tiers susceptibles d'influencer nos décisions concernant leurs offres.

PLUS D'INFORMATIONS

- Directive du groupe Lutte contre la corruption
- Fiche d'information Lutte contre la corruption



Exemple

Vous travaillez sur une offre pour un potentiel client du secteur pharmaceutique proche de l'État. Ce client souhaite sélectionner le meilleur fournisseur, grâce à une procédure d'appel d'offres. Peu avant la soumission de votre offre finale, un conseiller vous contacte et se vante de pouvoir influencer la décision en votre faveur grâce à d'excellents contacts avec les décideurs. En guise de condition, il propose des indemnités de représentation qui correspondent à environ 5 % du volume de la commande.

Cet exemple contient d'importants indices de corruption. Dans un tel cas, ou des cas similaires, vous ne devez pas donner suite à l'offre du conseiller. Contactez Group Legal & Compliance pour discuter de la marche à suivre.

N'accordez aucun avantage, même indirect, aux fonctionnaires (p. ex., de l'argent et des avantages non pécuniaires tels que des bons, des invitations, des billets d'entrée, des voyages, des rabais, des réductions individuelles).

Protection contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Nous souhaitons entretenir des relations commerciales uniquement avec des partenaires sérieux dont l'activité commerciale est conforme au droit et dont les ressources sont d'origine légitime.

Nous ne voulons pas être utilisés à des fins de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme. Le blanchiment d'argent signifie l'introduction dissimulée d'actifs acquis illégalement dans les circuits financiers et économiques. On parle de financement du terrorisme lorsque des fonds sont fournis pour commettre des infractions terroristes ou pour soutenir des groupes terroristes.

Nous combattons toute forme de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme. Pour ce faire, nous prenons des dispositions en partie automatisées afin de ne pas être impliqués dans des affaires de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme. Nous n'acceptons pas non plus les paiements en espèces.

Exemple

En raison d'une surpaye, un client vous demande de le rembourser sur un autre compte, qui est en outre tenu par une banque dans un pays différent de celui où il est domicilié.

Demandez une explication quant à la différence entre le compte d'où provient la surpaye et le compte sur lequel vous devez rembourser la différence. Contactez Group Legal & Compliance avec ces informations pour discuter de la marche à suivre.

Nous respectons les règles du commerce extérieur

Nous opérons dans un environnement commercial mondial et devons respecter de nombreuses restrictions commerciales et règles de sanction nationales et internationales lors de nos transactions commerciales. Les restrictions peuvent inclure des interdictions commerciales ou l'exigence d'une licence d'exportation. De telles restrictions peuvent concerner l'importation, l'exportation, le commerce intérieur, les biens, les technologies, les logiciels et les services.

Pour ce faire, nous avons défini des règles et processus internes qui nous permettent de garantir le respect des restrictions commerciales déterminantes grâce à des procédures partiellement automatisées. Nous attendons de la part de nos collaborateurs qu'ils respectent ces règles et ces processus.

PLUS D'INFORMATIONS

Directive du groupe Commerce extérieur

Exemple

Vous apprenez via la presse que des restrictions commerciales ont été décrétées pour le pays d'un client.

Interrompez la transaction en cours avec ce client afin de clarifier la pertinence de la restriction commerciale pour cette transaction.

Protection des données

La protection des données à caractère personnel que nous traitons est très importante pour nous. Nous attendons de tous les collaborateurs qu'ils respectent en permanence la protection des données en vigueur dans le cadre de leur activité.

Nous recevons des données à caractère personnel par le biais de nos activités commerciales, p. ex. de nos partenaires commerciaux, de nos collaborateurs, de nos investisseurs et des autorités. Le relevé, le stockage, le traitement et toute autre utilisation de ces données à caractère personnel ne peuvent être effectués que si cela est également autorisé par la loi.

Lorsque nous traitons ces données personnelles, les collaborateurs veillent, dans leur domaine de responsabilité, à ce que les exigences de protection des données en vigueur pour la société Gerresheimer soient respectées.

En outre, nous respectons les mesures de sécurité appropriées prises par Gerresheimer dans le but de protéger efficacement les données à caractère personnel que nous

traitons. Nous garantissons également à toutes les personnes dont nous traitons les données à caractère personnel l'exercice de leurs droits individuels dans le cadre de la protection des données en vigueur.

PLUS D'INFORMATIONS

La politique de confidentialité applicable dans votre société Gerresheimer ainsi que les fiches d'information correspondantes

Exemple

Lorsque les collaborateurs envoient des données à caractère personnel à des collègues ou à des personnes externes, ou lorsqu'ils leur donnent la possibilité d'accéder à des données à caractère personnel ou d'en prendre connaissance via une application informatique, ils doivent toujours se demander au préalable si le destinataire est habilité à prendre connaissance de ces données à caractère personnel.

Dans le cadre de leur travail, les collaborateurs doivent s'assurer que les données à caractère personnel qui leur sont confiées restent toujours protégées contre l'accès par des personnes non autorisées.

En cas de doute, les collaborateurs doivent consulter leur cadre dirigeant et demander conseil à une personne compétente, p. ex. l'interlocuteur en matière de contact des données de la société Gerresheimer.

Sécurité de l'information

La sécurité de l'information constitue pour nous un critère de qualité essentiel pour tout traitement de données. En effet, des processus commerciaux stratégiques et opérationnels essentiels dans les sociétés Gerresheimer sont soutenus de manière activement par les technologies de l'information.

Notre objectif est d'assurer la disponibilité des systèmes et des données afin de réduire au maximum les temps d'arrêt. Nous voulons protéger l'intégrité et la confidentialité des données sensibles de nos partenaires commerciaux ainsi que les données à caractère personnel.

Exemple

Vous recevez un e-mail d'un expéditeur inconnu. Il est question d'une prétendue facture impayée en pièce jointe.

N'ouvrez pas la pièce jointe. Dans une telle situation, contactez votre service informatique local afin d'obtenir des conseils sur la marche à suivre.

Protection de la propriété intellectuelle et des actifs

Gerresheimer dispose de technologies, d'idées et de marques formidables. Cela nous permet de construire jour après jour notre excellente réputation. Notre réputation est une base essentielle de notre succès. Nous devons la protéger afin d'assurer notre succès durable.

Nous devons en outre utiliser nos technologies, nos idées et nos marques de manière optimale et ce dans notre intérêt. Cela vaut pour tous les droits de propriété intellectuelle. Il s'agit notamment des images de marque, des brevets, du savoir-faire et des secrets d'affaires. Il est tout aussi important pour nous de respecter les droits de propriété intellectuelle des autres et d'éviter toute violation de ces droits. Les violations compromettent notre bonne réputation et notre capacité à exercer une activité économique. Outre les actifs immatériels, Gerresheimer dispose de valeurs matérielles, électroniques et financières. Nous attendons de tous nos collaborateurs qu'ils traitent nos actifs avec soin, dans l'intérêt exclusif de Gerresheimer.

Exemple

Vous trouvez sur une photocopieuse des projets de produits innovants marqués comme « Strictement confidentiel ».

Prenez les documents et cherchez le collaborateur qui a oublié les documents. N'utilisez pas le contenu des documents à d'autres fins. Et ne faites surtout pas de copies.



Comportement en cas de conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut conduire à la prise de décisions commerciales au détriment de Gerresheimer. Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts privés de nos collaborateurs (p. ex., des relations amicales avec un fournisseur potentiel) entrent en conflit avec les intérêts commerciaux de Gerresheimer.

Nous respectons la vie privée de nos collaborateurs. Mais nous attendons de nos collaborateurs que leur intérêt personnel n'influence pas les décisions commerciales qu'ils doivent prendre pour Gerresheimer.

Informez donc immédiatement le cadre dirigeant si vos intérêts privés ou vos relations peuvent affecter des décisions de Gerresheimer dans lesquelles vous intervenez au moins à titre préparatoire (p. ex., recherche de fournisseurs).

Nous attendons que les collaborateurs pour lesquels un tel conflit d'intérêts potentiel a été divulgué soient exclus du processus de prise de décision.

Exemple

Vous avez besoin d'un soutien externe pour un projet. Vous faites des recherches sur les potentiels prestataires de services. Vous vous rendez compte qu'un prestataire de services avec lequel vous faites du sport est expert dans le domaine et propose l'offre la plus attrayante.

L'offre de votre ami sportif peut sembler attrayante, mais vous devez informer votre cadre dirigeant de votre lien privé avec le prestataire de services. Vous ne devriez pas participer à la suite du processus de sélection du fournisseur.

Mentions légales

Éditeur

Gerresheimer AG

Klaus-Bungert-Straße 4
40468 Duesseldorf
Allemagne
Tél. +49 211 6181-00
Fax. +49 211 6181-295
E-mail info@gerresheimer.com
www.gerresheimer.com

Conseil d'administration

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

Président du Conseil de surveillance

Dr. Axel Herberg

Siège de la société

Duesseldorf, Allemagne

Tribunal m chargé de la tenue d'un registre de publication

Tribunal de première instance de
Duesseldorf [Amtsgericht Duesseldorf]
HRB 56040

Concept et création

Oliver Gantner

Texte

Gerresheimer AG,
Duesseldorf, Allemagne

Photographies

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

iStock : Cecillie Arcurs (p. 0-1).

gettyimages : Cavan Images (p. 23).

Gerresheimer AG.

gerresheimer

innovating for a better life