

# SARTORIUS

## Verhaltenskodex

Simplifying Progress

Januar 2026



# Vorwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Pionier in unserer Branche und geschätzter Partner unserer Kunden verfügen wir bei Sartorius über ein starkes Fundament:

Wir sind innovativ, weltweit präsent, bieten hochmoderne Produkte, und wir sind ein herausragendes Team. Zudem spielen wir eine wichtige Rolle in einem Industriesektor, der das Leben von Millionen von Menschen positiv beeinflusst. Um unsere Vision „Bessere Gesundheit für mehr Menschen“ zu verwirklichen, halten wir uns an geltende Gesetze und bauen auf klare Richtlinien und Standards, die unser Handeln leiten.

Denn unser Ansehen und das Vertrauen unserer Mitarbeitenden, Kunden, Investoren, Partner sowie der Öffentlichkeit hängen davon ab, wie sich jeder und jede Einzelne von uns verhält.

Dieser Verhaltenskodex ist unser Leitfaden für die tägliche Arbeit bei Sartorius. Er hilft uns, in jeder Situation angemessen zu handeln und die richtigen Entscheidungen zu treffen, um unseren hohen Standards für ethisches Geschäftsverhalten und Unternehmensführung gerecht zu werden. Durch seine Einhaltung fördern wir eine Kultur der Integrität, Professionalität und des gegenseitigen Respekts.

Lasst uns gemeinsam an einem Strang ziehen und unsere Verantwortung wahrnehmen, indem wir uns mit den Verhaltensrichtlinien vertraut machen und sie aktiv umsetzen. Auf diese Weise leisten wir alle einen Beitrag zum nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens.

Vielen Dank für Eure Unterstützung.

Michael Grosse  
CEO

# Inhalt

## **Unser Kodex als Wegweiser 6**

## **Unser Verhalten am Arbeitsplatz 8**

Einhaltung der Gesetze

Auftreten gegenüber Dritten

Achtung des Vier-Augen-Prinzips

## **Unsere Verantwortung für geschäftliche Integrität 10**

Bekämpfung von Korruption

Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Meldung von Interessenkonflikten

Verhinderung von Insiderhandel

Beachtung der Exportkontroll- und Zollbestimmungen

Richtigkeit von Aufzeichnungen

## **Unsere Fairness im Wettbewerb 14**

Keine unzulässigen Vereinbarungen oder abgestimmten Verhaltensweisen mit Wettbewerbern

Kein Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen

Keine unzulässige Beschränkung des Verhaltens von Geschäftspartnern

Praktische Dos & Don'ts für faires Verhalten im Wettbewerb

## **Unser Umgang mit sensiblen Informationen und Daten 18**

Verschwiegenheit

Datenschutz

Informationssicherheit und IT-Nutzung

## **Unser Miteinander 22**

Respektvoller und fairer Umgang

Gerechte Teilhabe und Inklusion

Gesellschaftliches Engagement

Kommunikation

## **Unsere Verantwortung für soziale und ökologische Standards**

**24**

Frei gewählte Beschäftigung  
Verbot von Kinderarbeit  
Keine Diskriminierung oder Belästigung  
Angemessene Entgelte  
Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit  
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
Gute Arbeitsbedingungen  
Keine unrechtmäßige Erschließung von Land  
Umweltschutz  
Klimaschutz  
Zirkularität  
Vermeidung von Umweltverschmutzung

## **Unser Umgang mit dem Verhaltenskodex und Folgen von Verstößen**

**32**

Umgang mit dem Verhaltenskodex  
Regelmäßige Trainings  
Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex  
Folgen bei Verstößen  
Anpassung des Verhaltenskodex

## **Unsere Speak-Up-Kultur**

**34**

## **Ansprechpartner & Meldekanäle**

**35**

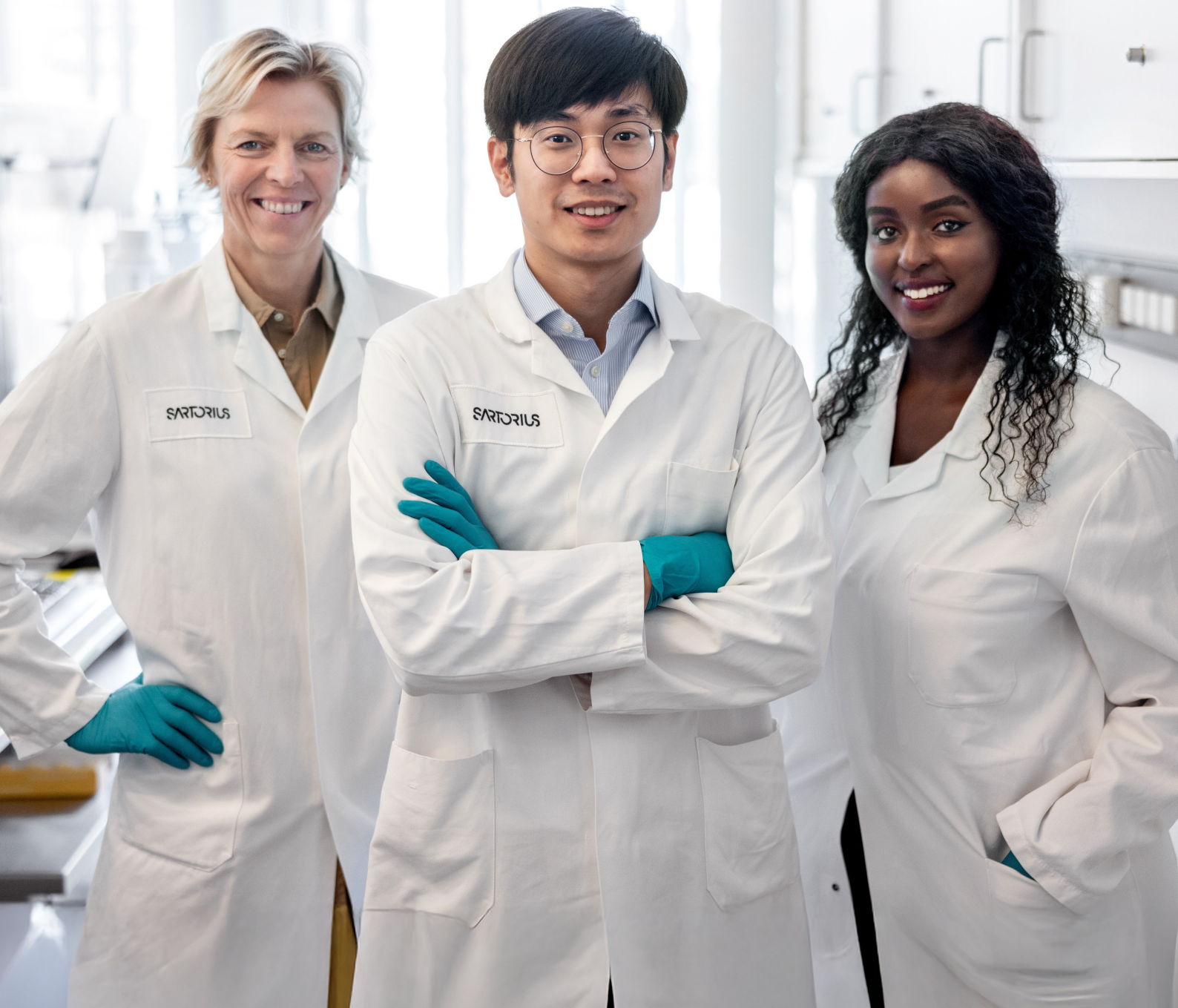
# Unser Kodex als Wegweiser

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden von Sartorius unabhängig von Position, Aufgabenbereich oder Standort. Führungskräfte haben dabei eine Vorbildfunktion. Sie sind in besonderem Maße gefordert, integrires und sozialkompetentes Verhalten vorzuleben und ihre Teams dabei zu unterstützen, ebenfalls rechtlich und ethisch richtig zu handeln.

Entscheidende Grundpfeiler unseres Verhaltens sind Gesetzestreue, Verantwortungsbewusstsein und Integrität. Dieser Verhaltenskodex dient jedem Mitarbeitenden als Kompass, der uns verbindliche Richtlinien für gesetzestreu und ethisches Verhalten gibt. Er soll uns helfen, rechtliche und moralische Herausforderungen im Arbeitsalltag zu erkennen und sicher zu meistern.

Erste Hinweise auf zweifelhaftes Handeln zeigen sich, wenn sich eine der folgenden Fragen mit „Nein“ beantwortet lässt:

- Ist mein Handeln legal?
- Entspricht mein Verhalten unseren Werten und Leitlinien?
- Ist mein Handeln frei von persönlichen Interessen, die nicht von arbeitsvertraglichen Regelungen abgedeckt sind?
- Hält mein Verhalten einer öffentlichen Überprüfung oder der Darstellung in den Medien stand?



# Unser Verhalten am Arbeitsplatz



## Einhaltung der Gesetze

Die Beachtung von Recht und Gesetz ist für uns selbstverständlich. Als international tätiges Unternehmen halten wir uns an die rechtlichen Rahmenbedingungen der Länder, in denen wir aktiv sind. Darüber hinaus befolgen wir die unternehmensinternen Richtlinien und Vorgaben, wie z. B. diesen Verhaltenskodex. Die strengere Regelung hat für uns grundsätzlich Vorrang.

## Auftreten gegenüber Dritten

Mitarbeitende von Sartorius können nicht nur von Kunden, sondern auch von der Öffentlichkeit oder Personen aus dem privaten Umfeld als Vertreter des Unternehmens wahrgenommen werden. Ein respektvolles, verbindliches Auftreten auf Augenhöhe trägt zu einer positiven Außenwirkung unseres Unternehmens sowie erfolgreichen und nachhaltigen Beziehungen bei.



Offizielle Aussagen zu Sartorius treffen wir entsprechend unserer **Communication Guidelines** nur dann, wenn wir dazu autorisiert sind.

## Achtung des Vier-Augen-Prinzips

Jeder Mensch macht Fehler. Kontrollmechanismen sind für uns daher kein Zeichen von Misstrauen, sondern gewährleisten Sorgfalt und Professionalität im Arbeitsalltag.

Bei Sartorius ist das Vier-Augen-Prinzip als zentrale Säule der Integrität und Transparenz fest im Unternehmen verankert. Es besagt, dass an entscheidungs- oder risikokritischen Geschäftsvorgängen grundsätzlich mindestens zwei geeignete Mitarbeitende beteiligt sein und diese freigeben müssen. Diese gemeinschaftliche Verantwortung dient nicht nur der Prüfung, sondern auch dem Schutz jedes Einzelnen sowie des gesamten Unternehmens.

Als entscheidungs- oder risikokritische Geschäftsvorgänge, bei denen das Vier-Augen-Prinzip regelmäßig Anwendung findet, gelten z. B.:

- Zahlungen
- Handlungen, durch die Sartorius rechtlich gebunden wird (z. B. Vertragsabschlüsse)
- Beschaffung und Lieferantenauswahl
- Preis- und Rabattvorgaben
- Änderungen an Stamm-/ Qualitätsdaten

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Spezifischere Vorgaben zum Vier-Augen-Prinzip und zu erforderlichen Genehmigungen können in Sartorius-internen Richtlinien definiert sein, die im Konfliktfall grundsätzlich Vorrang haben. Interne Richtlinien sind z. B. im **Process Portal Signavio** abrufbar.

Wenn in Ausnahmefällen das Vier-Augen-Prinzip nicht anwendbar ist (z. B. bei technischen Einschränkungen oder in Notfällen), kommen alternative Schutzmaßnahmen zum Einsatz, die wir sorgfältig dokumentieren.

# Unsere Verantwortung für geschäftliche Integrität



## Bekämpfung von Korruption

Korruptes Verhalten hat schädliche Auswirkungen auf unser Unternehmen, unsere Mitarbeitenden und das gesamte Wirtschaftssystem. Deshalb lehnen wir jede Form von Korruption ab. Es ist die gemeinsame Aufgabe aller Beschäftigten, Korruptionsfälle zu verhindern, aufzudecken und zu untersuchen bzw. bei der Untersuchung zu unterstützen. Korruption im Sinne dieses Kodex ist jeder Missbrauch einer Funktion zur Erlangung eines Vorteils für sich oder andere, entweder aus eigenem Antrieb oder auf Veranlassung eines Dritten. Aktive Korruption umfasst das Anbieten, Versprechen oder Gewähren eines Vorteils in Erwartung einer Gegenleistung; passive Korruption ist das Fordern, Versprechenlassen oder Annehmen eines Vorteils.

Zahlungen oder Schenkungen an bestehende oder potenzielle Geschäftspartner, die zu einem Geschäftsabschluss oder Auftrag führen sollen, sind nicht gestattet. Versuche von Lieferanten, Mitarbeitende durch Zuwendungen bei

Auftragsvergaben zu beeinflussen, melden Mitarbeitende dem Corporate Compliance Team (Kontaktmöglichkeiten siehe **Ansprechpartner & Meldekanäle**) direkt oder über die Führungskraft.

Nähere Informationen sowie weitergehende Verhaltensregeln, die mit der Bekämpfung von Korruption zusammenhängen, stehen im **Antikorruptionskodex**. Die **Richtlinie für Spenden und nicht-kommerzielles Sponsoring** regelt Details zu diesem Themenkomplex.

## Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir dulden keine Geschäftspraktiken, die direkt oder indirekt der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung dienen können, und halten die geltenden Gesetze und Richtlinien ein. Unter Geldwäsche versteht man die Einschleusung von

finanziellen Mitteln aus kriminellen Handlungen in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, um die unrechtmäßige Herkunft zu verschleiern. Als Terrorismusfinanzierung bezeichnet man die Bereitstellung oder Sammlung von Finanzmitteln in dem Wissen, dass sie ganz oder teilweise für terroristische Aktivitäten verwendet werden oder verwendet werden sollen.

Folgende Verhaltensweisen und Situationen können auf (versuchte) Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung hinweisen:

- Anfragen, Rechnungen in bar zu bezahlen
- Unklarheit über die Identität von Geschäftspartnern oder potenziellen Kunden
- Versuche, in einer nicht vereinbarten Währung zu bezahlen
- Anfragen, einen Betrag zu zahlen, der höher ist als die geschuldete Summe
- Zahlungseingang durch Dritte, die nicht im Vertrag genannt sind
- Zahlungsanfrage auf ein Konto, das nicht das normale Geschäftskonto ist

## Meldung von Interessenkonflikten

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn Mitarbeitende Aufgaben und Verantwortlichkeiten gegenüber Sartorius nicht objektiv und unparteiisch wahrnehmen können. Dies kann zum Beispiel bei persönlichen oder finanziellen Interessen, familiären Beziehungen oder externen beruflichen Tätigkeiten der Fall sein. Auch dürfen Mitarbeitende keine Entscheidungen treffen, die durch persönliche Vorteile beeinflusst werden.

Alle Mitarbeitenden melden tatsächliche, potenzielle oder vermutete Interessenkonflikte unverzüglich dem Corporate Compliance Team (Kontaktmöglichkeiten siehe **Ansprechpartner & Meldekanäle**). Für eine angemessene Bewertung sollte die Meldung detaillierte Informationen über die Art des Konflikts enthalten.

Sartorius untersucht und dokumentiert alle gemeldeten Fälle von Interessenkonflikten und

stellt mit geeigneten Maßnahmen sicher, dass die Integrität der geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen gewahrt bleibt.

Beispiele für mögliche Interessenkonflikte:

- Der Schwager einer Einkaufsleiterin bei Sartorius arbeitet bei einem bestimmten Anbieter von Ausrüstungsgegenständen in leitender Position. Die Einkaufsleiterin beabsichtigt nunmehr, Waren von diesem Anbieter zu beziehen. Um sicherzugehen, dass sie im Einklang mit der Unternehmenspolitik handelt, legt sie die Situation gegenüber dem Corporate Compliance Team offen.
- Die Tochter eines Mitarbeiters der Personalabteilung bewirbt sich auf eine freie Stelle. Der Mitarbeiter wäre in das Bewerbungsverfahren involviert. Da er vermutet, dass er nicht objektiv handeln würde, zeigt er diesen Konflikt dem Corporate Compliance Team an.
- Eine Mitarbeiterin in der Produktentwicklung hat einen Mitbewohner, der in der Entwicklungsabteilung eines Wettbewerbers von Sartorius arbeitet. Die Mitarbeiterin fragt sich, ob sie in dieser Situation gewisse Besonderheiten berücksichtigen muss, und wendet sich an das Corporate Compliance Team.

## Verhinderung von Insiderhandel

Grundsätzlich dürfen alle Mitarbeitenden mit von Sartorius ausgegebenen Wertpapieren handeln. Allerdings gelten dabei Einschränkungen. So ist es beispielsweise gesetzlich verboten, unter Verwendung einer Insiderinformation Wertpapiere zu erwerben oder zu veräußern. Darüber hinaus unterliegen bestimmte Mitarbeitende vorübergehenden Handelsverboten, insbesondere kurz vor der Veröffentlichung von Geschäftszahlen. Nähere Informationen und Regelungen hierzu stehen in der **Insider Policy**.

## Beachtung der Exportkontroll- und Zollbestimmungen

Wir sind ein weltweit aufgestelltes Unternehmen, das bei seiner Geschäftstätigkeit alle Vorschriften beachtet, die den grenzüberschreitenden Warenverkehr regeln.

Mitarbeitende, die mit dem Import, Export oder Transfer von Waren, Dienstleistungen, Hardware, Software oder Technologie betraut sind, halten die geltenden Sanktionsprogramme, Exportkontroll- und Zollvorschriften der einzelnen Länder sowie Richtlinien und Prozesse ein.

Verstöße können schwere materielle und immaterielle Schäden für das gesamte Unternehmen zur Folge haben. Daher treffen alle Führungskräfte die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen zur Einhaltung dieser Regelungen.

## Richtigkeit von Aufzeichnungen

Wir legen Wert auf eine transparente und akkurate finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung. Mitarbeitende in den entsprechenden Bereichen erstellen präzise Aufzeichnungen verantwortungsvoll gemäß den anwendbaren Gesetzen und den geltenden Standards der Buchführung.

# Unsere Fairness im Wettbewerb



Wir bekennen uns ausdrücklich zum fairen Wettbewerb. Das heißt: Auch im Wettbewerb um Marktanteile gilt für unsere Mitarbeitenden das Gebot der Integrität. Wir halten geltende Gesetze und Vorschriften zum Wettbewerbs- und Kartellrecht jederzeit ein. Insbesondere Verstöße gegen kartellrechtliche Vorgaben können hohe finanzielle Strafen für Sartorius oder sogar Freiheitsstrafen für die betreffenden Personen zur Folge haben.

Keine unzulässigen  
Vereinbarungen oder  
abgestimmten Verhaltensweisen  
mit Wettbewerbern

Direkte und indirekte Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, die den Wettbewerb beschränken, sind grundsätzlich verboten.

Dazu gehören insbesondere Abstimmungen und Absprachen über

- Preise oder Konditionen
- Märkte, Kundengruppen oder Kundengebiete
- Produktionsmengen oder Kapazitäten
- Verhalten bei Ausschreibungen

Das Verbot umfasst formale vertragliche Vereinbarungen, ebenso wie jede andere Form der mündlichen oder schriftlichen Abstimmung, z. B. per E-Mail, Microsoft Teams, SMS, WhatsApp oder WeChat.

## Kein Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen

Auch den Austausch mit Wettbewerbern über sogenannte wettbewerbsrelevante bzw. strategische Informationen lehnen wir grundsätzlich ab.

Hierzu gehören alle Informationen, die nicht ohne Weiteres öffentlich verfügbar sind und die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder zukünftige Marktverhalten einer der beiden Parteien zulassen. Dies umfasst unter anderem nicht öffentliche Informationen über

- Preise (inkl. Margen, Rabatte oder andere Verkaufsbedingungen, die sich auf den Preis auswirken können)
- Kosten
- laufende Verhandlungen oder Ausschreibungen
- Kunden
- Verkaufs- und Marketingstrategien
- Geschäfts- oder Produktentwicklungspläne
- Kapazitäten
- Einkaufsmengen
- Forschungs- und Entwicklungsprojekte

Der Informationsaustausch darf grundsätzlich auch nicht über Dritte erfolgen, etwa über Kunden, Verbände oder Vertriebsunternehmen wie Vertragshändler oder Handelsvertreter.

## Keine unzulässige Beschränkung des Verhaltens von Geschäftspartnern

Wir gehen keine Vereinbarungen ein, die das Verhalten unserer Kunden oder Lieferanten in unzulässiger Weise beschränken. Insbesondere bei der Gewährung oder dem Erhalt von Exklusivrechten lassen wir besondere Vorsicht walten und beziehen Legal Affairs ein.

Gleiches gilt für Vereinbarungen oder sonstige Verhaltensweisen, mit denen die Verwendung, der Weiterverkauf oder die Preisgestaltung von Produkten eingeschränkt werden soll. Gerade auch die Beeinflussung von Händlern mit dem Ziel, gewisse Mindest- oder Festpreise beim Weiterverkauf unserer Produkte einzuhalten, dulden wir im Allgemeinen nicht.

## Praktische Dos & Don'ts für fairen Verhalten im Wettbewerb

Um sicherzustellen, dass wir alle die Regeln des fairen Wettbewerbs einhalten, bieten unsere **Dos & Don'ts für den Umgang mit Wettbewerbern** eine kompakte Zusammenfassung der wichtigsten Verhaltensregeln für Interaktionen mit Wettbewerbern.

Darüber hinaus besteht gerade bei Verbandstreffen naturgemäß ein hohes Risiko für unzulässige Absprachen oder einen unzulässigen Informationsaustausch mit Wettbewerbern. Um sicherzustellen, dass wir uns auf diesen Treffen korrekt verhalten, enthalten unsere **Dos & Don'ts für Verbandstreffen** spezielle Vorgaben für diese Zusammenkünfte.





# Unser Umgang mit sensiblen Informationen und Daten



## Verschwiegenheit

Mitarbeitende von Sartorius behandeln nicht öffentlich bekannte Angelegenheiten des Unternehmens stets vertraulich. Dazu gehören u. a. Geschäfts-, Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge, sämtliche Zahlen des internen Berichtswesens, Einzelheiten der Unternehmensorganisation sowie Angelegenheiten, die Geschäftspartner betreffen. Daran halten sich unsere Mitarbeitenden auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Vertrauliche Informationen werden nur denjenigen im Unternehmen zugänglich gemacht, die sie für ihre Arbeit benötigen. Hiervon ausgenommen ist die Meldung von Verstößen gegen den Kodex (**Unsere Speak-Up-Kultur**). Alle Akten, Schriftstücke, Pläne und eigene Aufzeichnungen sowie entsprechende Dateien, die mit der Tätigkeit für Sartorius in Zusammenhang stehen, gehören dem Unternehmen.

Sie werden sorgfältig aufbewahrt und spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an die jeweilige Konzerngesellschaft ausgehändigt.

Bevor vertrauliche Informationen an Externe weitergegeben werden, ist schriftlich Verschwiegenheit zu vereinbaren.

## Datenschutz

Wir schützen die Privatsphäre jedes Einzelnen und legen Wert auf einen verantwortungsvollen, sicheren und nachvollziehbaren Umgang mit Daten. Alle Mitarbeitenden übernehmen die Verantwortung dafür, die ihnen anvertrauten personenbezogenen Daten zu schützen. Dazu zählen z. B. Name, Adresse, Telefonnummer oder Geburtsdatum, etwa von aktuellen und ehemaligen Kunden, Mitarbeitenden, Bewerbern oder Geschäfts- und Entwicklungspartnern. Diese Daten werden nur gemäß den gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben erhoben, verarbeitet, weitergeleitet, genutzt und gespeichert.

Eine Verletzung datenschutzrechtlicher Vorgaben kann erhebliche Auswirkungen auf die betroffenen Personen und Unternehmen haben. Bei der täglichen Arbeit und gerade auch bei der Einführung neuer Prozesse prüfen wir stets, ob der Datenschutz eingehalten wird.

Bei Fragen oder Zweifeln bezüglich konkreter Datenverarbeitung wenden sich Mitarbeitende an ihre Führungskraft oder das **Group Data Protection Office**.

## Informationssicherheit und IT-Nutzung

Die Informations- und Kommunikationstechnologie spielt für uns eine strategische und operative Schlüsselrolle, um unsere Unternehmensziele zu erreichen und unsere Werte umzusetzen.

Ihre konsequente Nutzung unterstützt uns dabei, unsere Geschäftsaktivitäten als innovatives und kundenorientiertes Technologieunternehmen systematisch weiterzuentwickeln. Informationstechnologie ist integraler Bestandteil unserer Produktentwicklung, steuert unsere Produktionsprozesse und unterstützt maßgeblich unsere Vertriebsaktivitäten. Darüber hinaus ermöglicht sie uns weltweit eine hohe Flexibilität, Innovationsgeschwindigkeit und Mobilität – insbesondere in Forschung und im Supply Chain Management in einem globalisierten Marktumfeld.

Die Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit der eingesetzten IT-Systeme und der darin verarbeiteten Daten sind für uns von zentraler Bedeutung. Dies erfordert besondere Aufmerksamkeit hinsichtlich der zunehmenden Bedrohungen durch Cyberangriffe sowie weiterer Risiken, die aus dem Betrieb dieser Systeme entstehen können. Daher gehen unsere Mitarbeitenden verantwortungsbewusst und sicherheitsorientiert mit unseren IT-Systemen und Daten um.

Unsere Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung: Durch aktives Vorleben, klare Kommunikation und gezielte Maßnahmen fördern und entwickeln sie kontinuierlich eine unternehmensweite Kultur der Cybersicherheit weiter. Dies umfasst unter anderem die Integration von IT-Sicherheit in Entscheidungsprozesse sowie die Unterstützung regelmäßiger Schulungen und Sensibilisierungen.

Bei Unsicherheiten oder Auffälligkeiten im Umgang mit IT-Systemen oder Daten informieren Mitarbeitende unverzüglich Ihre Führungskraft oder die **Abteilung Information Security**.





# Unser Miteinander



## Respektvoller und fairer Umgang

Gemeinsam tragen alle Mitarbeitenden durch einen sachorientierten, offenen, freundlichen und fairen Umgang zu einem respektvollen Miteinander bei. Wir akzeptieren keinerlei Diskriminierung, Mobbing, (sexuelle) Belästigung, Nötigung, Bedrohung, Beleidigung sowie Androhung oder Anwendung körperlicher Gewalt. Sollten Mitarbeitende solches Verhalten beobachten oder selbst betroffen sein, werden sie ermutigt, das Corporate Compliance Team zu kontaktieren (Kontaktmöglichkeiten siehe **Ansprechpartner & Meldekanäle**).

## Gerechte Teilhabe und Inklusion

Sartorius ist bestrebt, allen Mitarbeitenden eine gerechte Teilhabe zu ermöglichen. Dabei berücksichtigen wir, dass Einzelpersonen und Personengruppen ungleiche Ausgangsbedingungen haben, etwa aufgrund ihrer Herkunft oder persönlicher Merkmale. Zudem können unbewusste Denkmuster und positive oder negative Vorurteile einem angemessenen Verhalten und einer objektiven Entscheidungsfindung entgegenstehen. Unsere Mitarbeitenden machen sich diesen Umstand regelmäßig bewusst und hinterfragen, ob sie unvoreingenommen sind und aktiv zu einem inklusiven Arbeitsumfeld beitragen.

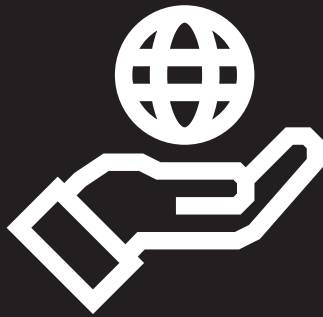
## Gesellschaftliches Engagement

Sartorius begrüßt es, wenn sich Mitarbeitende in ihrer Freizeit gesellschaftlich engagieren. In politische Kampagnen oder Angelegenheiten darf das Unternehmen dadurch nicht verwickelt werden.

## Kommunikation

Sartorius erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sich jegliche Äußerungen im Rahmen der geltenden Rechtsordnung und dieses Verhaltenskodex bewegen. Unsere **Communication und Social Media Guidelines** informieren über das richtige interne und externe Kommunikationsverhalten.

# Unsere Verantwortung für soziale und ökologische Standards



In Einklang mit dem Global Compact der Vereinten Nationen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte beachten wir die folgenden internationalen Übereinkünfte:

- die Internationale Menschenrechtscharta inklusive der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der UN-Pakte über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie über bürgerliche und politische Rechte
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit



Darüber hinaus sind wir bestrebt, unter anderem durch eine ressourcenschonende Entwicklung, Herstellung und Distribution unserer Produkte zum Schutz der Umwelt beizutragen.

Nähere Informationen zu unserer Strategie im Hinblick auf Menschenrechte und Umweltschutz sowie deren Adressierung in der Lieferkette stehen im **Policy Statement on Human Rights Strategy**.

## Frei gewählte Beschäftigung

Wir achten das Recht auf freie Wahl der Beschäftigung und dulden keine Form von Zwangsarbeit. Dies umfasst jede Arbeits- oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und die sie nicht freiwillig ausführt, etwa in Folge von Menschenhandel oder Schuldknechtschaft.

Unsere Mitarbeitenden können ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der anwendbaren Kündigungsfrist frei beenden. Wir betrachten jede Zwangsmaßnahme, wie z. B. die Einbehaltung von Ausweispapieren oder Arbeitsgenehmigungen, als unzulässig.

Ferner dulden wir keine Sklaverei, sklavenähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigung. Werden private oder öffentliche Sicherheitskräfte beauftragt, stellen wir deren ordnungsgemäßes Verhalten durch entsprechende Unterweisung und Kontrolle sicher.

## Verbot von Kinderarbeit

Wir dulden weder Kinderarbeit noch irgendeine Form der Ausbeutung von Kindern. Die Definition von Kinderarbeit orientiert sich an den Grundsätzen der ILO. Im Allgemeinen wird darunter die Beschäftigung von Kindern unterhalb des Alters verstanden, in dem nach lokalem Recht die Schulpflicht endet, wobei das Mindestalter im Grundsatz 15 Jahre beträgt. Darüber hinaus beachten wir unternehmensinterne Richtlinien, sofern diese ein höheres Beschäftigungsalter vorsehen.

Wir achten die besondere Schutzbedürftigkeit jugendlicher Arbeitnehmer unter 18 Jahren. Insbesondere dürfen sie keine Arbeiten verrichten, die ihrer Natur nach oder aufgrund der jeweiligen Umstände ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit schädigen können.

Wir dulden auch in der Wertschöpfungskette keine Form der Sklaverei oder ähnlicher Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit. Dies umfasst auch die Zwangs- oder Pflichtrekrutierung für den Einsatz in bewaffneten Konflikten.

## Keine Diskriminierung oder Belästigung

Wir fördern ein kulturell vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld. Insbesondere dulden wir keine Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, nationaler oder ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, Veteranenstatus, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung oder aufgrund anderer nach geltendem Recht geschützter Merkmale.

## Angemessene Entgelte

Unsere Mitarbeitenden erhalten ein angemessenes und wettbewerbsfähiges Entgelt für reguläre Arbeitszeiten und Überstunden. Das Entgelt entspricht mindestens dem nach geltendem Recht festgelegten Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsortes. Wir behalten Entgelte nicht illegal oder als Strafmaßnahme ein und zahlen sie in Übereinstimmung mit geltendem Recht aus.

## Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit

Wir achten das Recht aller Mitarbeitenden, gemäß der jeweils anwendbaren Gesetzgebung Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden und ihnen beizutreten.

Zudem respektieren wir, dass Gewerkschaften sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des jeweiligen Beschäftigungsortes betätigen dürfen, etwa in Form von Streiks oder Kollektivverhandlungen. Wir arbeiten mit den Arbeitnehmervertretungen im Geiste eines konstruktiven Interessenausgleichs zusammen. Mitarbeitende, die Mitglied einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung sind, einer solchen beitreten oder sie selbst gründen, werden weder bevorzugt noch benachteiligt.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir sind bestrebt, allen Mitarbeitenden ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten und es kontinuierlich zu verbessern.

Deshalb legen wir großen Wert auf die Einhaltung der externen und internen Richtlinien zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Dazu gehören insbesondere:

- die Gewährleistung angemessener Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und Instandhaltung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln
- adäquate Schutzmaßnahmen gegen Gefährdungen durch chemische, physikalische und biologische Stoffe
- das Verhindern übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung durch eine geeignete Arbeitsorganisation, einschließlich angemessener Arbeitszeiten und Pausen
- eine angemessene Ausbildung und Unterweisung der jeweiligen Beschäftigten

Zudem betreiben wir ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem im Einklang mit den jeweiligen gesetzlichen Regelungen.

## Gute Arbeitsbedingungen

Neben der Einhaltung grundlegender Arbeitsnormen beinhalten gute Arbeitsbedingungen für uns auch eine angemessene Balance zwischen Arbeit und Freizeit, ein kontinuierliches Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen und adäquate Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden.

## Keine unrechtmäßige Erschließung von Land

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erwerben oder erschließen wir nicht unrechtmäßig Land, Wälder oder Gewässer, die den Lebensunterhalt von Menschen sichern.

## Umweltschutz

Wir sind bestrebt, durch eine ressourcenschonende Entwicklung, Herstellung und Distribution unserer Produkte und Dienstleistungen zum Schutz der Umwelt beizutragen. Dabei arbeiten wir entlang der Wertschöpfungskette eng mit unseren Kunden und Geschäftspartnern zusammen.

Zur Einhaltung der geltenden Gesetze und Regularien und zur Überwachung und Beurteilung der ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit verfügen wir über ein Umweltmanagementsystem. Zudem orientieren wir uns an international gültigen Standards und Zertifizierungen wie ISO 14001.

## Klimaschutz

Wir wollen bis zum Jahr 2045 klimaneutral sein. Dazu verankern wir Klimaschutz fest in unseren Unternehmensprozessen. Alle Mitarbeitenden reduzieren Emissionen im eigenen Einflussbereich durch einen achtsamen Umgang mit Energie und suchen und zeigen weitere Einsparpotenziale auf. Dies umfasst auch Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, zum Beispiel durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie Transport.

## Zirkularität

Durch die Wiederverwertung und das Recycling von Materialien, Gefahrstoffen und Wasser möchten wir möglichst ressourcenschonend arbeiten. Unsere Mitarbeitenden reduzieren im Rahmen ihrer jeweiligen Tätigkeit Abfall und bewerten und treiben Möglichkeiten voran, mit denen Ressourcen länger im Nutzungskreislauf gehalten werden können.

## Vermeidung von Umweltverschmutzung

Wir achten streng darauf, Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen und Luftverunreinigungen zu vermeiden, die die natürlichen Grundlagen zur Nahrungsmittelproduktion beeinträchtigen, gesundheitsgefährdend sind oder die den Zugang zu sauberem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen erschweren bzw. verwehren. Insbesondere erkennen wir auch die Bedeutung der folgenden Übereinkommen an:

- Minamata-Übereinkommen über Quecksilber
- Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung
- Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (POPs-Übereinkommen)

Abfälle, Abwässer oder Emissionen, die sich negativ auf die Gesundheit von Menschen oder auf die Umwelt auswirken können, handhaben, erfassen und kontrollieren wir entsprechend den bestehenden Systemen. Vor der Entsorgung, Freisetzung oder Rückführung in die Umwelt werden sie angemessen behandelt.

Unsere Mitarbeitenden reduzieren im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches den Einsatz von Gefahrstoffen so weit wie möglich und prüfen regelmäßig Alternativen.







# Unser Umgang mit dem Verhaltenskodex und Folgen von Verstößen



## Umgang mit dem Verhaltenskodex

Unsere Mitarbeitenden prüfen ihr eigenes Verhalten anhand der in diesem Kodex enthaltenen Regelungen. Insbesondere Führungskräfte erfüllen ihre Vorbildfunktion, indem sie integrires Verhalten im Geschäftsalltag vorleben und sicherstellen. Bei Fragen oder Unsicherheiten in der Auslegung helfen das Corporate Compliance Team oder der Chief Compliance Officer gerne weiter (Kontaktmöglichkeiten siehe **Ansprechpartner & Meldekanäle**). Wenn Mitarbeitenden Widersprüche dieses Verhaltenskodex zu bestehenden Gesetzen, Verordnungen, Verträgen, Vereinbarungen und Anweisungen auffallen, melden sie diese unverzüglich dem Corporate Compliance Team.

## Regelmäßige Trainings

Es ist uns wichtig, die Einhaltung des Verhaltenskodex zu gewährleisten und das Bewusstsein für die vermittelten Inhalte und Werte zu stärken. Darum sind alle unsere



Mitarbeitenden zur Durchführung eines jährlich von Corporate Compliance angebotenen Trainings verpflichtet.

## Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex

Der Bereich Corporate Compliance überprüft regelmäßig die Einhaltung der Regelungen des Verhaltenskodex und wird dabei von anderen Funktionen (z. B. Interne Revision, Personalabteilung) unterstützt.

## Folgen bei Verstößen

Sofern eine Verletzung des Verhaltenskodex vorliegt, wird sie vorrangig behoben und beendet. Die Einhaltung der im Verhaltenskodex beschriebenen Prinzipien ist für Sartorius von zentraler Bedeutung, und Verstöße durch Mitarbeitende können Konsequenzen nach

sich ziehen. Abhängig von Schwere und Art der Verletzung können diese strafrechtliche, zivilrechtliche und arbeitsrechtliche Schritte umfassen. An Standorten mit einer Arbeitnehmervertretung wird diese im Rahmen der lokalen Rechtsordnung beteiligt.

## Anpassung des Verhaltenskodex

Corporate Compliance überprüft die Angemessenheit und Wirksamkeit des Verhaltenskodex anlassbezogen und in regelmäßigen Abständen und behält sich das Recht vor, gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. Hierbei werden die Rechte der Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt. Die Überprüfung beinhaltet insbesondere eine Bewertung der aktuellen Risikolandschaft, Rückmeldungen aus der Belegschaft sowie Änderungen in der relevanten Gesetzgebung und Best Practice. Zudem erfolgt in Einklang mit dem **Compliance Management Handbuch** regelmäßig eine Berichterstattung an den Vorstand und den Aufsichtsrat.

# Unsere Speak-Up-Kultur

Die Verletzung geltender Gesetze und Vorschriften kann zu erheblichen Risiken für Sartorius und jeden einzelnen Mitarbeitenden führen. Es gehört daher nicht nur zu unserer Kultur sicherzustellen, dass sich alle Mitarbeitenden gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften verhalten, sondern auch dafür zu sorgen, dass Compliance-Verstöße erkannt, untersucht und in Zukunft verhindert werden. Jede Person innerhalb und außerhalb von Sartorius kann Hinweise auf mögliche Verstöße gegen Gesetze oder Regelungen, wie etwa diesen Verhaltenskodex, sowie auf Risiken und Verletzungen im Bereich der Menschenrechte und des Umweltschutzes geben. Hierfür stehen verschiedene Kanäle zur Verfügung (siehe **Ansprechpartner & Meldekanäle**). Nähere Informationen und Regelungen stehen zudem in der **Speak-Up Policy**.

Wir möchten ein offenes und verlässliches Arbeitsumfeld schaffen, in dem Fragen, Zweifel und Bedenken angstfrei geäußert werden können. Daher verpflichten wir uns zu einer Politik der Nicht-Vergeltung. Mitarbeitende und Dritte, die durch geltende Gesetze geschützt sind, müssen keine negativen Konsequenzen diskriminierender oder disziplinarischer Art fürchten, wenn sie etwas in gutem Glauben melden oder Fragen, Zweifel und Bedenken äußern. Der Schutz ist zwar nicht gewährleistet, wenn die meldende Person an dem Verstoß selbst beteiligt war; die Tatsache, dass sie den Verstoß aufgezeigt hat, kann jedoch als mildernder Umstand bei disziplinarischen Maßnahmen gewertet werden. Nähere Informationen zum Verfahren für Hinweisgebende enthalten u. a. unsere **Speak-Up Policy** sowie unsere **Verfahrensordnung für Hinweisgebende**.

# Ansprechpartner & Meldekanäle

Für Meldungen oder bei Fragen zu diesem Verhaltenskodex können sich Mitarbeitende und Dritte rund um die Uhr und in mehreren Sprachen direkt (auch anonym) an das Corporate Compliance Team wenden. Wir haben hierfür verschiedene globale und lokale Meldekanäle implementiert (siehe rechts).

Darüber hinaus steht der Chief Compliance Officer einschließlich des gesamten Corporate Compliance Teams als Ansprechperson zur Verfügung.

Zudem steht es allen Mitarbeitenden jederzeit frei, sich an ihre Führungskraft zu wenden. Diese leitet erhaltene Meldungen unverzüglich an das Corporate Compliance Team weiter.

#### Schreibweise von Geschlechtern:

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen wurden, wann immer möglich, geschlechtsneutrale Formen verwendet, die stets alle Geschlechter einbeziehen. Wo dies nicht möglich war, wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form gewählt.



E-Mail an [compliance@sartorius.com](mailto:compliance@sartorius.com)



[Hinweisgeberportal](#)



gebührenfreie (00800 22 44 22 11) und gebührenpflichtige (0049 551 50 41 99 41) Rufnummern



lokale Meldekanäle für einzelne Gesellschaften entsprechend gesetzlichen Anforderungen

# Simplifying Progress

Sartorius AG  
Otto-Brenner-Str. 20  
37079 Göttingen, Deutschland