



## Sartorius Verhaltenskodex

August 2010

## **Präambel**

Das Ansehen von Sartorius und das Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeiter, Kapitalgeber, Geschäftspartner sowie der Öffentlichkeit hängen entscheidend vom Verhalten jedes Einzelnen ab, der für unser Unternehmen tätig ist. Entscheidende Grundpfeiler unseres Verhaltens sind Gesetzestreue, Verantwortungsbewusstsein und Integrität. Insbesondere Führungskräfte müssen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und ethisch sowie sozial kompetent handeln und entscheiden.

Dieser Verhaltenskodex beinhaltet Mindeststandards für gesetzestreu und ethisches Handeln, die für alle Mitarbeiter von Sartorius weltweit verbindlich sind. Als Kompass soll er dabei helfen, rechtliche und moralische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen. Der Kodex wird den Mitarbeitern in den Sprachen Englisch, Deutsch und Französisch zur Verfügung gestellt und in der landesüblichen Sprache vermittelt.

Hinweise auf zweifelhaftes Handeln oder Entscheiden erhalten Sie, wenn Sie eine der vier folgenden Fragen mit „Nein“ beantworten:

- Ist meine Handlung 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 stand? Wie würde es in einer Zeitungsmeldung wirken?

Sartorius fordert seine Mitarbeiter auf, sich bei Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf zweifelhafte Vorgänge in ihrem Arbeitsumfeld Rat und Hilfe bei ihrer Führungskraft oder bei dem Compliance-Beauftragten unseres Unternehmens zu suchen.

## **1 Geltungsbereich**

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter des Sartorius Konzerns nach Ratifizierung in der jeweiligen Gesellschaft. Zum Sartorius Konzern gehören die Sartorius AG und die Sartorius Stedim Biotech S.A. sowie alle Gesellschaften, an denen die Sartorius AG oder die Sartorius Stedim Biotech S.A. direkt oder indirekt einen Kapitalanteil von mehr als 50% halten.

## **2 Beachtung der internationalen Sozial- und Umweltstandards**

Sartorius orientiert sich mit seinem Verhaltenskodex an internationalen Übereinkünften und Leitlinien, u. a. an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sowie dem Global Compact der Vereinten Nationen. Die entsprechenden Normen sind auf der Internetseite der Vereinten Nationen unter [www.un.org](http://www.un.org) zu finden.

**Umweltschutz**

Sartorius ist bestrebt, durch eine Ressourcen schonende Entwicklung, Herstellung und Distribution seiner Produkte zum Schutz der Umwelt beizutragen. Die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit werden regelmäßig überwacht und beurteilt. In unserem Umweltverhalten orientieren wir uns an international gültigen Zertifizierungen wie ISO 14001.

#### **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Sartorius ist bestrebt, allen Beschäftigten weltweit ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten und dies kontinuierlich zu verbessern. Wir legen deshalb großen Wert auf die Einhaltung der externen und internen Richtlinien zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz.

#### **Chancengleichheit**

Alle Mitarbeiter von Sartorius sind aufgefordert, sachorientiert, offen, freundlich und fair mit Kollegen, Mitarbeitern und Dritten umzugehen und so zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen. Wir dulden es nicht, wenn Mitarbeiter aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung, Religion, Alter, Behinderung, Aussehen, sexueller Neigung und Identität, Herkunft oder ihrer politischen Meinung wegen benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

#### **Verbot von Zwangsarbeit**

Jede Form von Zwangsarbeit ist verboten.

#### **Verbot von Kinderarbeit**

Kinderarbeit und jegliche Form von Ausbeutung von Kindern ist verboten. Die besondere Schutzbedürftigkeit jugendlicher Arbeitnehmer wird geachtet.

#### **Entgelte**

Die Entgelte für reguläre Arbeitszeiten, Überstunden und deren Ausgleich entsprechen bei Sartorius den gesetzlichen Mindestlöhnen bzw. Industriestandards bzw. übersteigen diese. Entgelt darf nicht illegal oder als Strafmaßnahme einbehalten werden. Die Entgelte werden in Übereinstimmung mit geltendem Recht ausgezahlt.

#### **Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit**

Sartorius achtet das Recht aller Beschäftigten, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden und ihnen beizutreten. Das Unternehmen arbeitet mit den Arbeitnehmervertretungen im Geiste eines konstruktiven Interessenausgleichs zusammen. Beschäftigte, die Mitglied einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung sind, werden weder bevorzugt noch benachteiligt. Arbeitnehmervertretern wird im Rahmen der lokalen Rechtsordnung Zugang zu den Arbeitsstätten gewährt.

### **3 Allgemeine Verhaltensregeln**

#### **Gesetzestreue**

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 tätig sind.

#### **Fairer Wettbewerb**

Auch im Wettbewerb um Marktanteile gilt für die Mitarbeiter unseres Unternehmens das Gebot der Integrität. Das heißt, Sartorius bekennt sich ausdrücklich zum fairen Wettbewerb. Wir halten uns an das Kartellrecht, das u. a. Preisabsprachen, Absprachen über Marktanteile und Kapazitäten, Aufteilung von regionalen Märkten oder von Kunden sowie Preisbindungen ausschließt.

#### **Verschwiegenheit und Datenschutz**

Mitarbeiter von Sartorius sind verpflichtet, über interne Angelegenheiten des Unternehmens, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind, Verschwiegenheit zu wahren. Dazu gehören Geschäfts-, Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge, sämtliche Zahlen des internen Berichtswesens sowie Einzelheiten, die die Organisation des Unternehmens und Angelegenheiten, die Geschäftspartner betreffen. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Informationen, über die Verschwiegenheit zu wahren ist, dürfen nur den Mitarbeitern des Konzerns zugänglich gemacht werden, die diese für ihre Arbeit benötigen. Hiervon ausgenommen sind Meldungen von Verstößen gegen den Kodex gemäß Ziffer 5 (Einhaltung des Sartorius Verhaltenskodexes).

Alle mit der Tätigkeit für Sartorius im Zusammenhang stehenden Akten, Schriftstücke und Pläne – auch eigene Aufzeichnungen – sind Eigentum von Sartorius. Sie müssen sorgfältig aufbewahrt werden und spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an die jeweilige Konzerngesellschaft ausgehändigt werden. Mit Konzernexternen ist vor der Weitergabe von Informationen eine Vereinbarung zur Verschwiegenheit abzuschließen.

Auch personenbezogene Daten dürfen nur entsprechend den einschlägigen Gesetzen und betrieblichen Vorschriften erhoben, verarbeitet, weitergeleitet und genutzt werden.

#### **Mehr-Augen-Prinzip**

Um hohe Transparenz, Sicherheit und Kontrolle zu gewährleisten, arbeitet Sartorius insbesondere bei kritischen betrieblichen Prozessen nach dem Mehr-Augen-Prinzip. In Unterschriftenregelungen wird das Vier-Augen-Prinzip angewendet. Jede Sartorius Konzerngesellschaft hat für den Abschluss von Geschäften mit rechtlicher Bindungswirkung

spezielle Unterschriftenregelungen zu definieren und nachzuhalten, die mindestens zwei Unterschriften vorsehen. Alle Vorgänge, die persönliche Belange des Unterzeichnenden oder Verfügungen zu eigenen Gunsten beinhalten, wie zum Beispiel Reisekostenabrechnungen, müssen immer von der jeweiligen Führungskraft gegengezeichnet werden.

### Insiderhandel

Grundsätzlich ist es allen Mitarbeitern von Sartorius erlaubt, mit Aktien der Sartorius AG bzw. der Sartorius Stedim Biotech S.A. zu handeln. Dieses Recht unterliegt jedoch Einschränkungen. So ist es Mitarbeitern untersagt, unter Verwendung einer Insiderinformation Aktien zu erwerben oder zu veräußern. Dabei ist es unerheblich, ob diese Information bestimmungsgemäß im Rahmen der Funktionsverantwortung oder von dritter Stelle erworben wurde. Weiterhin ist es verboten, einem anderen eine Insiderinformation unbefugt mitzuteilen oder zugänglich zu machen oder Dritten auf der Grundlage einer Insiderinformation Anlagetipps zu geben.

Insiderinformationen sind jede konkrete Informationen über nicht öffentlich bekannte Umstände bei Sartorius oder bei Sartorius Stedim Biotech, die im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens geeignet sind, den Börsenpreis unserer Aktien erheblich zu beeinflussen. Dies können beispielsweise Informationen über Geschäftszahlen, geplante Akquisitionen, Allianzen, neue Produkte oder wichtige Verträge sein.

Um Verstöße gegen die Gesetze zum Insiderhandel zu verhindern, hat Sartorius während bestimmter Zeiträume Handelsverbote implementiert. Personen, die an der Aufbereitung und Kommunikation von Geschäftszahlen mitwirken, dürfen in einem Zeitraum von vier Wochen vor der voraussichtlichen Veröffentlichung von Geschäftszahlen keine Aktien erwerben oder verkaufen.

### Beachtung der Exportkontroll- und Zollbestimmungen

Sartorius ist ein global aufgestellter Konzern, der bei seiner weltweiten Geschäftstätigkeit alle Vorschriften beachten muss, die den grenzüberschreitenden Warenverkehr regeln. Sartorius hält daher weltweit alle nationalen und internationalen Außenwirtschaftsbestimmungen strikt ein. Es sind insbesondere die Regeln der Exportkontrolle zu beachten. Alle Lieferungen in kritische Länder sind vorab mit dem Sartorius Exportkontrollbeauftragten abzustimmen. Über den Sartorius Exportkontrollbeauftragten kann eine Liste der kritischen Produkte und der kritischen Länder angefragt werden.

Die Unternehmen des Sartorius Konzerns und die für sie tätigen Mitarbeiter haben sowohl beim Import als auch beim Export von Waren und Dienstleistungen die jeweiligen zollrechtlichen Regelungen zu beachten und einzuhalten.

Verstöße gegen die vorgenannten Regelungen können schwere materielle und immaterielle Schäden für den gesamten Konzern zur Folge haben. Alle Führungskräfte haben daher die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen zu treffen, die notwendig sind, um die genannten Regelungen einzuhalten.

## 4 Umgang mit Interessenkonflikten

### Zulieferer

Unsere Zulieferer wählen wir allein auf wettbewerblicher Basis aus. Der Versuch von Lieferanten, Mitarbeiter von Sartorius durch Zuwendungen in ihren Entscheidungen bei Auftragsvergaben zu beeinflussen, ist direkt oder über die Führungskraft dem Compliance-Beauftragten mitzuteilen.

Mitarbeiter oder deren Familienangehörige dürfen von Unternehmen oder Personen, mit denen geschäftliche Beziehungen bestehen, keine (Geld-)Geschenke oder Vorteile annehmen, z. B. Rabatte auf private Einkäufe o. ä. Von dieser Regelung ausgenommen sind Geschenke, die einen allgemein üblichen Gelegenheits- oder Werbegeschenkcharakter haben. Über empfangene Geschenke, die mehr als Symbolcharakter haben, ist die Führungskraft bzw. die Rechtsabteilung zu informieren. Diese Grenze ist zuverlässig überschritten, wenn die Geschenke einen Wert von mehr als 100 Euro haben.

Weitergehende Informationen und Verhaltensregeln im Zusammenhang mit der Prävention und Bekämpfung von Korruption sind der Antikorruptionsrichtlinie des Unternehmens zu entnehmen.

Sartorius erwartet von seinen Auftragnehmern, Lieferanten und Lizenznehmern, dass sie die Bedingungen und Normen dieses Kodex beachten und dies schriftlich bestätigen. Bei Hinweisen auf Verstöße geht Sartorius diesen zeitnah nach und wird geeignete Maßnahmen ergreifen.

### Kunden

Um Aufträge bewerben wir uns mit der Qualität und dem Preis unserer Produkte und Serviceleistungen. Zahlungen oder Schenkungen an (potenzielle) Geschäftspartner, die dazu beitragen sollen, einen Geschäftsabschluss oder einen Auftrag für eine Konzerngesellschaft zu erlangen, sind nicht gestattet.

### Personalrekrutierung

Bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern gilt das Prinzip der Auswahl gemäß fachlicher und persönlicher Eignung, unter Beachtung von gesetzlichen Regelungen wie z.B. dem Schutz von Minderheiten. Personalentscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen und Beziehungen beeinflusst werden.

### Private wirtschaftliche Interessen

Kein Mitarbeiter unseres Unternehmens darf im Firmennamen Geschäfte mit Unternehmen tätigen, an denen er selbst oder Familienangehörige beteiligt sind. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie persönliche Verhältnisse, die den Anschein der Entscheidungsbeflussung haben könnten, offen legen.

Um eine Interessenkollision zwischen Unternehmen und Privatbereich auszuschließen, dürfen Geschäftspartner, die im eigenen Einflussbereich tätig sind, grundsätzlich nicht für private Zwecke in Anspruch genommen werden. Zudem darf z. B. die Arbeitszeit von Mitarbeitern grundsätzlich nicht für private Angelegenheiten eingesetzt werden. Ausnahmen sind mit der Führungskraft oder dem Compliance-Beauftragten abzustimmen.

### Gesellschaftliches Engagement

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

## 5 Einhaltung des Sartorius Verhaltenskodex

### Umgang mit dem Verhaltenskodex

Jeder Mitarbeiter prüft sein eigenes Verhalten anhand der in dem Kodex enthaltenen Regelungen. Führungskräfte sind insbesondere verpflichtet, ihre Vorbildfunktion zu erfüllen und integrires Verhalten im Geschäftsalltag vorzuleben.

### Fragen zum Verhaltenskodex

Fragen zum Verhaltenskodex sind möglichst zeitnah an den Compliance-Beauftragten zu richten. Dies gilt auch bei Unsicherheiten bei der Auslegung einzelner Regelungen. Erkannte Widersprüche zu bestehenden Gesetzen, Verordnungen, Verträgen, Vereinbarungen und Anweisungen sind unverzüglich zu melden.

### Meldungen

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass bei eigenem Fehlverhalten oder Hinweisen auf das Fehlverhalten anderer Mitarbeiter des Konzerns eine Meldung abgegeben wird. Diese Meldung kann unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit bei der zuständigen Führungskraft, den Interessenvertretungen der Mitarbeiter oder dem Compliance-Beauftragten gemacht werden. Zudem besteht die Möglichkeit, die Meldung an den Compliance-Beauftragten auf Wunsch anonym zu machen.

Sartorius trägt Sorge, dass Hinweisgebern keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Dies gilt auch, wenn der Hinweisgeber sich an eine außerbetriebliche Stelle gewandt hat, weil dies zur Abwendung unmittelbarer Gefahren bzw. Straftaten notwendig war oder eine innerbetriebliche Abhilfe nicht zu erwarten war.

Personen, denen eine Verletzung des Kodex angelastet wird, entstehen so lange keinerlei persönliche oder berufliche Nachteile, bis eine Verletzung des Kodex nachgewiesen wird.



### Folgen bei Verstößen

Die Sartorius Konzerngesellschaften werden die Beachtung der Regelungen dieses Kodex durchsetzen. Sofern eine Verletzung des Verhaltenskodex vorliegt, sollte diese vorrangig behoben und abgestellt werden. Sie kann, je nach Art der Verletzung, aber auch zu Disziplinarmaßnahmen, zu strafrechtlichen, zivilrechtlichen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. An Standorten, an denen eine Arbeitnehmervertretung existiert, ist diese im Rahmen der lokalen Rechtsordnung zu beteiligen.

### Änderung

Sartorius behält sich das Recht vor, den Verhaltenskodex zu ändern, fortzuentwickeln und durch Detailregelungen zu konkretisieren. Hierbei sind die Rechte der Arbeitnehmervertretungen zu berücksichtigen.

### Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Die Einhaltung der Regelungen des Kodex wird durch regelmäßige Prüfungen der Konzernrevision oder eines anderen Instruments des internen Kontrollsystems überwacht. Einmal jährlich erfolgt ein Bericht an das zuständige Gremium des Aufsichtsrates oder, sofern dieses Gremium nicht mit Arbeitnehmervertretern besetzt ist, die lokale Arbeitnehmervertretung.

### Inkrafttreten

Dieser Sartorius Verhaltenskodex tritt durch Ratifizierung der zuständigen Gremien bei den Konzerngesellschaften in Kraft.