

---

# Code of Conduct

Código de Conducta

Versión 1.0 - Español (Spanish)

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  
SALES  
INTERNATIONAL  
PROFIT  
ADVICE  
COMMUNICATION

DIVERSITY  
INCLUSION  
EQUALITY  
TEAMWORK  
GROWTH  
TEAM

INTERNATIONAL  
WORLD  
COOPERATION  
SHARES  
PROFIT  
CONCEPTS  
TEAM  
LIFE  
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  
IDEA  
PLANS  
FINANCE  
VISION  
DATA  
CONNECT  
PEOPLE  
SHARES  
PEOPLE  
FUTURE  
BUSINESS  
TEAM  
DEVELOPMENT  
PLANS  
DATA  
DIVERSE  
NETWORK  
GROWTH  
BUSINESS  
IDEA  
PLANS  
CONCEPTS  
TEAM



**Estimados/as compañeros/as:**

En Gerresheimer tenemos una visión clara:

## „Innovating for a better life“

Nuestra cultura corporativa está basada en nuestros valores TRIBE: Trabajo en equipo (Teamwork), Responsabilidad (Responsibility), Integridad (Integrity), Innovación audaz (Bold Innovation) y Excelencia (Excellence). Asimismo, está marcada por el espíritu emprendedor y el afán de mejora continua del servicio que prestamos a nuestros clientes, y de nuestra contribución a la sociedad.

Centrándonos en nuestra misión, nuestros valores y nuestra cultura corporativa nos permiten vivir y llevar con éxito a la práctica nuestro proceso estratégico „formula G“. Estamos transformando Gerresheimer en una empresa en crecimiento líder en innovación que provee soluciones y sistemas con un foco claro y consecuente en sostenibilidad.

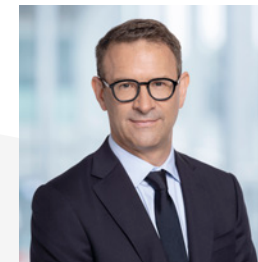
Este Código de Conducta concreta nuestros valores TRIBE y la esencia de nuestra cultura corporativa estableciendo directrices de obligado cumplimiento. La conducta íntegra y respetuosa con las normas vigentes de todos los empleados de Gerresheimer es parte esencial de nuestra cultura de rendimiento basada en valores y, es imprescindible para la implementación exitosa de nuestro proceso estratégico „formula G“.


En el Consejo Directivo apostamos por esta cultura de valores y nos alegramos de diseñar el futuro de Gerresheimer junto con el equipo directivo y todos los empleados.

### Consejo Directivo



  
**Dietmar Siemssen**  
Chief Executive Officer



  
**Dr. Bernd Metzner**  
Chief Financial Officer



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



## Contenido

<b>Vivir los valores TRIBE</b>	<b>1</b>
<b>Nuestro Código de Conducta y lo que esperamos de nuestros empleados</b>	<b>3</b>
¿Para quién es aplicable el Código de Conducta?	3
¿Cómo llevar a la práctica el Código de Conducta?	4
¿Qué esperamos de nuestros empleados?	5
¿Cómo ayuda el Código de Conducta a nuestros empleados?	6
¿A quién dirigirse en caso de duda?	7
¿Cómo reaccionamos a incumplimientos del Código de Conducta?	8
¿Qué hacer ante el conocimiento de un incumplimiento o una conducta ilícita?	9
<b>¿Cómo adoptar la decisión correcta?</b>	<b>11</b>
<b>Respetamos los derechos humanos y asumimos nuestra responsabilidad social</b>	<b>13</b>
Protección contra el trabajo infantil y el trabajo forzado	13
Diversidad e igualdad de oportunidades	14
Condiciones laborales	16
Desarrollo de los empleados	17
Representación de los trabajadores y negociaciones colectivas	18
Seguridad laboral y protección de la salud	18
Protección del medioambiente	20
Protección de comunidades locales y nuestros grupos de interés	22
<b>Nos comprometemos con una práctica empresarial ética</b>	<b>25</b>
Contabilidad e información financiera adecuadas	25
Impuestos y tasas aduaneras	26
Prohibición de realizar operaciones basadas en información privilegiada	27
Libre competencia	28
Cero corrupción	30
Actuaciones contra el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo	32
Cumplimos las leyes de comercio exterior	33
Protección de datos	34
Seguridad de la información	36
Protección de los derechos de propiedad intelectual y activos	37
Cómo actuar en caso de conflicto de interés	38





## Vivir los valores TRIBE

Con los valores TRIBE de Gerresheimer hemos definido un modelo de conducta. Nuestros valores TRIBE constituyen la base de nuestro Código de Conducta:

### **TEAMWORK • TRABAJO EN EQUIPO**

Creemos que conectar a las personas y trabajar en equipos globales es crucial para alcanzar nuestras ambiciosas metas.

### **RESPONSIBILITY • RESPONSABILIDAD**

Actuamos como emprendedores y cumplimos nuestros compromisos.

### **INTEGRITY • INTEGRIDAD**

Creemos en la honestidad, la sinceridad, la confianza, el respeto y la seguridad en todo lo que hacemos.

### **BOLD INNOVATION • INNOVACIÓN AUDAZ**

Creemos que las innovaciones impulsan nuestro éxito futuro.

### **EXCELLENCE • EXCELENCIA**

Creemos que debemos esforzarnos por alcanzar la excelencia en todo lo que hacemos.



## Nuestro Código de Conducta y lo que esperamos de nuestros empleados

En Gerresheimer nos regimos por nuestros valores y actuamos con responsabilidad y con prudencia. Con este Código de Conducta marcamos, para todo el grupo Gerresheimer, unas pautas de conducta éticas derivadas de nuestros valores corporativos TRIBE.

### ¿Para quién es aplicable el Código de Conducta?

Nuestro Código de Conducta es aplicable en todas las sociedades Gerresheimer para todos los órganos de administración, directivos y empleados. A partir de ahora, esos tres grupos se englobarán bajo el término “Personal”. Los órganos de administración y los directivos serán nombrados solo explícitamente cuando existan normas específicas adicionales por las que deban regirse en su respectiva función.

Las sociedades Gerresheimer engloban tanto a la sociedad Gerresheimer AG como a todas las sociedades corporativas controladas directa o indirectamente por ella. La dirección de cualquier sociedad Gerresheimer que participe en una joint venture deberá aplicar adecuadamente el Código de Conducta a la actividad de negocio de la joint venture o bien adoptar pautas de conducta similares dentro de las posibilidades concretas de aplicación (p. ej. en el supuesto de que su participación en la joint venture fuera minoritaria).



Este Código de Conducta no es aplicable a los socios comerciales de las sociedades Gerresheimer. Esperamos de nuestros empleados que seleccionen cuidadosamente a los socios comerciales de la compañía rigiéndose únicamente por los intereses de Gerresheimer. Asimismo, esperamos que nuestros empleados obtengan el compromiso de nuestros socios comerciales relevantes de cumplir con nuestro Código de Conducta para proveedores.

## ¿Cómo llevar a la práctica el Código de Conducta?

Los directivos de todas las sociedades Gerresheimer están obligados a aplicar el Código de Conducta en su área de responsabilidad. Dicha obligación incluye especialmente el deber de orientar continuamente los procesos operativos al Código de Conducta.

La implementación del Código de Conducta la apoyamos en todo el mundo con promoción mediática en todas las sociedades Gerresheimer. El programa formativo existente se verá ampliado para incluir partes correspondientes al Código de Conducta.

El departamento corporativo de auditorías internas controlará la aplicación del Código de Conducta mediante las inspecciones periódicas.

## Qué esperamos de nuestros empleados

### De todos nuestros empleados esperamos:

que se familiaricen con el contenido del Código de Conducta

que cumplan los principios y valores del Código de Conducta en todos los procesos operativos

que aclaren cualquier duda o pregunta sobre el Código de Conducta antes de adoptar una decisión

### De los órganos de administración y directivos esperamos además también:

que conozcan los riesgos de su área de responsabilidad

que organicen su área de tal forma que el Código de Conducta se lleve a la práctica en todos los procesos operativos. Ello incluye orientar y actualizar los procesos operativos de tal forma que cumplan con el Código de Conducta y animar continuamente a los empleados de su área de responsabilidad a que lo cumplan

## ¿Cómo ayuda el Código de Conducta a nuestros empleados?

El Código de Conducta ofrece a nuestros empleados consejos prácticos para actuar de forma íntegra. A raíz de nuestros valores TRIBE y, en especial, del valor de la integridad, define expectativas y principios de actuación. Asimismo, remite a otras fuentes informativas que ayudan a nuestros empleados a actuar correctamente.

El Código de Conducta se especifica en áreas concretas a través de directivas e instrucciones de actuación. Las directivas específicas pueden consultarse en la página Wiki de “g connect” bajo Políticas Guidelines Manuals.

Debido a la gran variedad de nuestros procesos operativos y normas legales, este Código de Conducta no puede cubrir todas las situaciones y hechos imaginables. Simplemente actúa orientando a nivel global sobre la forma íntegra de actuar.

Si la legislación obligatoriamente aplicable fuera en algún caso concreto más estricta que las normas del Código de Conducta, será aplicable dicha normativa jurídica vigente. En cambio, si la legislación aplicable es menos estricta, serán aplicables las normas del Código de Conducta.

## ¿A quién dirigirse en caso de duda?

Ante cualquier duda sobre este Código de Conducta o sobre la forma de actuar en algún momento, no dude en ponerse en contacto con alguno de las numerosas personas de contacto que estarán encantadas de aclarar cualquier duda:

el cargo directivo en la propia o respectiva área de responsabilidad

el departamento de Personal y el departamento jurídico de la sociedad Gerresheimer

el departamento corporativo de Asuntos Legales y Cumplimiento

Sírvase del apartado “¿Cómo adoptar la decisión correcta?” para adecuar su conducta íntegra de conformidad con el Código de Conducta.





## ¿Cómo reaccionamos a incumplimientos del Código de Conducta?

No aceptamos ningún incumplimiento de nuestro Código de Conducta y tratamos de subsanarlos siempre dentro de lo posible. Comprobamos y controlamos nuestros procesos y nuestras debilidades, resolvemos los problemas y sancionamos los incumplimientos de forma adecuada.

Por lo tanto, debe evitarse cualquier incumplimiento del Código de Conducta, así como cualquier indicio o sospecha de incumplimiento. Este Código de Conducta debe tratarse como un compendio de principios orientativos de obligado cumplimiento y ofrece numerosos recursos de ayuda para actuar correctamente.

Gerresheimer no tolera ningún incumplimiento del Código de Conducta y, en caso de incumplimiento reprobable, se reserva el derecho de aplicar medidas disciplinarias adecuadas dentro de la legislación laboral vigente.



## ¿Qué hacer ante el conocimiento de un incumplimiento o una conducta ilícita?

La integridad es una condición indispensable para nuestro éxito a largo plazo y tiene una gran prioridad para nosotros. Por ese motivo, queremos evitar eventuales daños a Gerresheimer, accionistas, empleados y socios comerciales.

Esperamos de nuestros empleados que nos informen a la mayor brevedad posible de cualquier incumplimiento grave de la legislación vigente, de nuestro Código de Conducta y de nuestras normas e instrucciones de actuación internas. Animamos a los empleados y personas externas a que, ante cualquier conocimiento o sospecha justificada de incumplimiento o conducta ilícita, se dirijan con plena confianza a personas de contacto de la empresa (ver apartado “¿A quién dirigirse en caso de duda?”).

Asimismo, ofrecemos a empleados y personas externas la posibilidad de notificarnos cualquier incumplimiento grave o conducta ilícita de forma anónima (si ello estuviera permitido en su país) a través de un sistema externo seguro de notificaciones. Más información en:

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

Acceso a nuestro sistema de notificaciones a través de la siguiente página:

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

Tratamos con estricta confidencialidad todas las notificaciones recibidas y protegemos a los notificantes de represalias originadas por su notificación, siempre y cuando esta se hubiera hecho de buena fe.

## 1 ¿Es la conducta acorde con nuestro valor de integridad?

La conducta debe ser acorde con la legislación vigente y las normas internas (p. ej. el Código de Conducta).

## 2 ¿Tengo la facultad de actuar de esa forma?

Por ejemplo, si para un proceso operativo fuera aplicable el principio de doble control, no podrá adoptar la decisión por su única cuenta.

## 3 ¿Tengo en cuenta los riesgos asociados a mi forma de actuar?

Piense especialmente en el riesgo de que la forma de actuar sea sancionable y cómo ello dañaría la reputación de Gerresheimer.

## 4 ¿Soy un buen ejemplo si actúo así?

Para que sea así, su forma de actuar debe ser como mínimo íntegra.

## 5 ¿Seguiría pensando que mi forma de actuar es la adecuada si se hiciera pública?

Ante cualquier duda,  
**¡DÉJESE  
ACONSEJAR!**

## ¿Cómo adoptar la decisión correcta?

Nuestro Código de Conducta no incluye instrucciones concretas para todos los procesos operativos imaginables. El cuestionario “¿Cómo adoptar la decisión correcta?” puede ayudar a tomar la decisión adecuada. Responder a todas las preguntas claramente y de forma objetiva con un **SÍ** es indicativo de que la forma de actuar planteada es la correcta.

Alternativamente o complementariamente puede consultar a una de las personas de contacto a las que se hace referencia en el apartado “¿A quién dirigirse en caso de duda?”.





### Ejemplo

Se da cuenta de que hay compañeros/as que mandan a empleados menores de edad tareas continuas y repetidas (p. ej. llevar cargas pesadas).

No se tape nunca los ojos ni los oídos en este ni en otros casos similares. Aquí hay indicios que apuntan a un posible trabajo infantil o trabajo forzado.

## Respetamos los derechos humanos y asumimos nuestra responsabilidad social

Respetamos la dignidad de nuestros empleados, socios comerciales y otros grupos de interés y nos comprometemos con la protección del medioambiente. Esperamos de nuestros empleados que mantengan ese respeto en todos los procesos operativos y, especialmente, en la propia producción y en la cadena de suministro.

### MÁS INFORMACIÓN

*Código de Conducta para proveedores*

## Protección contra el trabajo infantil y el trabajo forzado

Queremos proteger el desarrollo físico y psíquico de los niños. Por lo tanto, respetamos el derecho de los niños a desarrollarse y formarse. Condenamos toda forma de trabajo infantil, también en nuestra cadena de suministro.

No aceptamos ninguna forma de trabajo forzado, esclavitud o trata de personas. Condenamos toda forma de violencia y respetamos las leyes locales vigentes sobre la edad mínima para la contratación laboral.



## Diversidad e igualdad de oportunidades

Respetamos y valoramos a las personas que nos rodean y promovemos la diversidad como factor fundamental del éxito de nuestra compañía. Consideramos fundamental crear un entorno de trabajo en el que todas las personas se sientan valoradas independientemente de su origen, preferencias, capacidades y limitaciones de todo tipo, para así trabajar juntos de forma exitosa.

Así pues, prohibimos todo tipo de discriminación, acoso y abuso y nos comprometemos con mantener una cultura corporativa basada en la diversidad, el respeto y la integridad.

Las decisiones relativas al área de Personal las adoptamos basándonos en la cualificación y en la capacidad de los candidatos independientemente del tono de piel, el sexo,

la edad, discapacidades, la pertenencia a sindicatos, la religión, el estado civil, la orientación sexual, la identidad de género, el origen étnico y social u otras características.

Rechazamos cualquier actuación que cree un entorno laboral ofensivo, hostil e intimidante. Rechazamos cualquier forma de acoso, incluidos el acoso sexual, así como el maltrato físico o psíquico.

### Ejemplo

Empleados extranjeros experimentan en el entorno laboral una conducta ofensiva por parte de otros empleados. Una conducta ofensiva podría ser, por ejemplo, usar palabras malsonantes destinadas a discriminar a grupos de personas.







## Condiciones laborales

Adoptamos todas las medidas razonables para garantizar unas condiciones laborales y de empleo adecuadas y justas, tanto en el propio negocio como a lo largo de toda la cadena de suministro.

Nuestros empleados tienen derecho a percibir una retribución adecuada y justa. Cumplimos la legislación localmente vigente sobre el salario mínimo y la duración máxima de la jornada laboral. A este respecto, en Gerresheimer nos regimos por la legislación localmente vigente, así como por los convenios colectivos más favorables para los empleados.

### Ejemplo

En el lugar de trabajo observa, por ejemplo, que los empleados se ven sometidos a una mayor carga de trabajo que la media y eso implica que se sobrepasen continuamente la duración máxima de la jornada laboral.

Esto podría ser indicio de incumplimiento de la duración máxima de la jornada laboral.

## Desarrollo de los empleados

Las fortalezas propias de nuestros empleados son fundamentales para el éxito de nuestra empresa. Valoramos a nuestros empleados y los promovemos dentro de las condiciones económicas para que sigan desarrollándose y ampliando sus capacidades.

Nuestras actividades de desarrollo de personal están orientadas a largo plazo. Las reuniones anuales con los empleados y los cursos formativos destinados a grupos específicos apoyan este proceso. A este respecto, aspiramos a garantizar la mano de obra cualificada y directiva, así como el agrupamiento específico de experiencia, capacidades y competencias. Los itinerarios de desarrollo individuales se definen teniendo lo máximo posible en cuenta la situación del grupo destinatario.

## Representación de los trabajadores y negociaciones colectivas

Respetamos el derecho de los empleados a fundar o afiliarse a sindicatos libres de su elección y realizar negociaciones colectivas sin ser por ello discriminados. Nuestra forma de colaborar con las representaciones de los trabajadores se basa en el respeto, la confianza y la orientación a soluciones.

Nos tomamos en serio los intereses de los empleados y procuramos incluirlos en las actividades de la empresa. Damos a nuestros empleados el espacio necesario para poder organizar su representación. Existen excepciones en las plantas Gerresheimer en las que no existe representación de los trabajadores o en las que el derecho a la elección de una representación de los trabajadores está restringido por ley.

## Seguridad laboral y protección de la salud

La seguridad laboral y la protección de la salud son requisitos indispensables para la consecución de nuestro objetivo de “liderar responsablemente el mercado de soluciones en el área de la salud y el bienestar”. La salud y la seguridad de nuestros empleados tienen para nosotros una gran prioridad. Nuestra aspiración es estar libres de cualquier lesión o enfermedad de causa laboral.

Por eso, promovemos una cultura de seguridad destinada a evitar incidentes, riesgos y peligros en el entorno laboral. Nuestros procesos contribuyen a reducir la frecuencia y el nivel de gravedad de los sucesos críticos para la seguridad. Comprobamos y controlamos continuamente nuestros logros en el área de la salud laboral y protección de la salud.

Cualquier incidente pequeño crítico para la seguridad puede evitarse. De todos nuestros empleados y socios comerciales esperamos que cumplan la legislación vigente, las normas de seguridad y las directrices y procesos corporativos internos. Cualquier situación insegura, peligro, conducta inhabitual o circunstancia inusual que se observe o de la que se tenga indicio debe ser notificada inmediatamente a una persona del nivel directivo.

Todos y cada uno de nosotros tiene la responsabilidad personal y la facultad de actuar siempre que observemos un incumplimiento de esas normas o consideremos una situación como insegura. Todos los directivos se comprometen a actuar de forma ejemplar y a garantizar que todos los empleados están informados ampliamente sobre los procedimientos establecidos, la legislación vigente, los riesgos y las medidas de protección.

La dirección corporativa debe garantizar que las competencias de seguridad laboral y protección de la salud se establecen, se transmiten y se dan a conocer en todos los niveles de la empresa.

### Ejemplo

Observa que hay empleados realizando labores de mantenimiento, reparación o lubricación en una máquina sin haber parado previamente la máquina y haberla asegurado contra un encendido involuntario. Los empleados tampoco disponen del equipo de protección personal necesario para realizar esas labores como, por ejemplo, guantes y gafas de protección.

Hable inmediatamente con los empleados sobre la inseguridad de su forma de actuar. Asegúrese de que se cumplen las normas de seguridad necesarias antes de retomar la actividad. Si los empleados se niegan a retomar la actividad de forma segura, informe inmediatamente al siguiente nivel directivo disponible.



## Protección del medioambiente

El trato respetuoso del medioambiente lo consideramos parte fundamental de nuestra actuación empresarial. Somos conscientes de nuestra responsabilidad frente a las generaciones futuras y nos comprometemos con la protección del medioambiente y los recursos naturales como objetivos corporativos básicos. Aspiramos a seguir avanzando de forma continua en la protección del medioambiente. Todos nuestros empleados son corresponsables de contribuir a esa aspiración.

En este contexto, todos los empleados están obligados a usar los recursos del aire, el agua y el suelo con prudencia y de conformidad con las normas jurídicas vigentes. Los residuos deben desecharse de acuerdo con la normativa vigente. Las instalaciones de producción deben ser construidas, usadas, modificadas y ampliadas según las leyes de permisos vigentes.

### Ejemplo

Piense qué podría hacer en su área de responsabilidad o influencia para proteger el medioambiente. Tanto en el área administrativa como en la de producción puede aportar su contribución a la protección del medioambiente, empezando por la selección del medio de transporte en los viajes de negocios como a la hora de imprimir documentación y encender y apagar la iluminación o hacer uso de nuestro sistema de sugerencias. Los temas pueden abarcar desde la prevención de residuos y descartes a la reducción del consumo de energía y agua u otros muchos.

Considere si la forma de actuar existente es la más adecuada y notifique inmediatamente cualquier incumplimiento del que tenga constancia.

A este respecto, las expectativas se concretizan en el estándar medioambiental de Gerresheimer.



## Protección de comunidades locales y nuestros grupos de interés

Somos buenos vecinos de las personas que viven en el entorno de nuestras sedes e instalaciones. Informamos de forma transparente y estamos abiertos al diálogo.

En el marco de nuestros objetivos de sostenibilidad esperamos de cada sede o planta el compromiso de realizar anualmente proyectos en las comunidades locales destinados a promover la salud y el bienestar o programas educativos o formativos. Queremos evitar perjuicios en la calidad de vida de las comunidades locales mediante la protección consecuente del medioambiente y de los estándares sociales. De acuerdo con la normativa vigente, informamos a nuestros clientes sobre las especificaciones de uso y los posibles efectos de nuestros productos sobre las personas y el medioambiente. Esperamos de todos los empleados con esas competencias que colaboren de forma constructiva con la administración o autoridades públicas.

### Ejemplo

Como empresa, somos responsables de preservar el entorno de nuestras sedes e instalaciones. Si tuviera conocimiento directa o indirectamente de que se ha producido una contaminación del suelo, el aire o el agua, por ejemplo, por el vertido de sustancias nocivas, deberá notificarlo inmediatamente al personal directivo competente para que este pueda evaluar y remediar el daño o riesgo potencial.

Asimismo, debe informarse verazmente a nuestros clientes y otros grupos de interés sobre hechos que pudieran afectar al medioambiente y recurrir al asesoramiento de compañeros competentes en la materia. Esto será también aplicable a la comunicación sobre los aspectos medioambientales de nuestros productos.







## Nos comprometemos con una práctica empresarial ética

### Contabilidad e información financiera adecuadas

Solo podemos crear y mantener confianza en la opinión pública, el mercado de capitales, entre nuestros accionistas y socios comerciales garantizando una contabilidad adecuada y una información financiera correcta.

Cumplimos estrictamente con los requisitos legales establecidos para la realización y presentación correcta de la contabilidad y la información financiera. Para ello, es fundamental garantizar la transparencia y la corrección. Por eso, elaboramos nuestras cuentas anuales de conformidad con las normas contables locales e internacionales. Nuestra información financiera refleja la situación real del patrimonio, la situación financiera y los resultados del grupo Gerresheimer.



## Impuestos y tasas aduaneras

Asumimos nuestra responsabilidad social y somos conscientes de nuestras obligaciones fiscales y aduaneras. Nos comprometemos al cumplimiento de las normas legales nacionales e internacionales.

Para ello, diseñamos nuestras estructuras y procesos de tal forma que las sociedades Gerresheimer calculen los impuestos y tasas aduaneras devengados y los abonen a las autoridades correspondientes de la administración tributaria completamente, de forma adecuada y dentro de plazo.



## Prohibición de realizar operaciones basadas en información privilegiada

Como empresa que cotiza en bolsa, es fundamental para nosotros garantizar la confianza de los accionistas e inversores. Cumplimos la normativa vigente sobre abuso del mercado y nuestras propias normas y procesos internos para evitar las operaciones basadas en información privilegiada. Llevamos las listas actualizadas de los empleados de la empresa que tienen acceso a posible información privilegiada sobre Gerresheimer. Informamos a esos empleados sobre las obligaciones derivadas del acceso a información privilegiada y las consecuencias del incumplimiento de esas obligaciones.

La información privilegiada es información precisa no conocida en la opinión pública sobre emisores (p. ej. Gerresheimer AG) o instrumentos financieros (p. ej. acciones o bonos de Gerresheimer AG) que, en caso de ser conocida públicamente, podría influir considerablemente en el curso de esos instrumentos financieros o los instrumentos financieros derivados relacionados.

### Ejemplo

Recibe evidentemente por error una información dirigida a su nombre sobre la firma inminente de un contrato de adquisición de una startup muy valorada. Esa adquisición podría ser de suma importancia para ampliar nuestro portfolio. En la prensa no se ha informado aún al respecto. Según la información recibida, el mercado de capitales podría reaccionar positivamente a esa adquisición.

En este ejemplo encuentra indicios de hechos que podrían influir en la cotización en bolsa de Gerresheimer AG. No puede compartir esa información con nadie ni usarla (p. ej. para adquirir acciones de Gerresheimer AG). Diríjase en esos casos al departamento corporativo de Asuntos Legales y Cumplimiento para recibir instrucciones sobre la mejor manera de proceder.

## Libre competencia

Nos comprometemos con los principios de la libre competencia y cumplimos las leyes vigentes que protegen el libre mercado. Cualquier práctica anticompetencia podría dañar considerablemente nuestra reputación. Además, incumplir la legislación anticompetencia puede dar lugar a sanciones monetarias y condenas.

Esperamos de todos nuestros empleados que cumplan las normas de la libre competencia. Esto será especialmente aplicable en todas las interacciones (p. ej. encuentros en ferias y reuniones del sector) que se produzcan con empresas con las que concurrimos actualmente o potencialmente por los mismos clientes (es decir, empresas competidoras). A este respecto, debe tenerse en cuenta que nuestros proveedores y clientes (distribuidores) podrían ser también nuestra competencia.

Así pues, si un socio comercial es también nuestra competencia, está prohibido adoptar acuerdos o acciones coordinadas que tengan como objetivo o consecuencia impedir o limitar la libre competencia.

Si ocupáramos una posición dominante en un mercado, debemos cumplir la normativa sobre abuso de posición dominante. Puede considerar que existe posición dominante si su sociedad Gerresheimer puede fijar independientemente los precios o las condiciones para un producto o un grupo de productos en un mercado. Asimismo, también se está en una posición dominante si el mercado es un oligopolio y tres competidores cubren más del 50% de la cuota del mercado.

Si considera que su sociedad se encuentra en una posición dominante, diríjase al departamento corporativo de Asuntos Legales y Cumplimiento para comprobarlo y recibir instrucciones sobre la manera más adecuada de proceder.

### MÁS INFORMACIÓN

- *Normativa interna antimonopolio*
- *Guía de normas antimonopolio*

#### Ejemplo

De compras se encuentra con un antiguo empleado que se marchó a una empresa de la competencia. Le habla sobre los problemas actuales que existen en el mercado en el que ustedes dos comercializan sus productos. Asimismo, le anima a pensar juntos en posibles soluciones.

Aunque personas de la competencia le hablen sobre este u otros temas en un ámbito privado, no puede hablar con ellos sobre esos temas. Indíquelo al interlocutor que no puede dar ningún dato al respecto y deje de hablar sobre ese o temas similares. Informe inmediatamente al departamento corporativo de Asuntos Legales y Cumplimiento para tratar la mejor manera de proceder.

Evite intercambiar cualquier tipo de información sensible de empresa con personas que trabajen para empresas de la competencia. Y, en especial, no suscriba nunca acuerdos ni la presentación de ofertas a licitaciones sobre los siguientes temas:

- Precios, componentes de precios, descuentos, facturación, márgenes y condiciones
- La distribución de mercados, clientes o territorios ni la presentación de ofertas a licitaciones
- Restricciones de capacidad o producción

## Cero corrupción

No aceptamos ninguna forma de corrupción. No ofrecemos ninguna ventaja a cargos públicos. Los cargos públicos son, por ejemplo, personas que desempeñan una función en la administración pública, órganos legislativos o judiciales. Las personas que asumen funciones para un estado o una empresa pública (p. ej. responsables de compras para el sistema sanitario), pueden ser también cargos públicos.

No ofrecemos ni concedemos ningún beneficio ni otras ventajas a clientes y/o personas interesadas (incluso a los que no son cargos públicos) con el fin de ejercer influencia sobre ellos en nuestro beneficio.

No nos servimos de terceras personas (p. ej. intermediarios) para ejercer ese tipo de influencia sobre cargos públicos u otros clientes o personas interesadas.

Las decisiones las adoptamos basándonos únicamente en criterios objetivos y razonables en interés de Gerresheimer. No aceptamos ningún beneficio de proveedores ni terceras partes que pudiera influir en las decisiones que adoptemos sobre sus ofertas.

### MÁS INFORMACIÓN

- *Normativa interna anticorrupción*
- *Guía de normas anticorrupción*



#### Ejemplo

Está trabajando en la oferta para un cliente farmacéutico potencial perteneciente a la administración pública. Ese cliente quiere seleccionar al mejor proveedor a través de una licitación pública. Poco antes de entregar su oferta final, le contacta un asesor que se jacta de poder influir en la decisión a su favor por los excelentes contactos que tiene entre los responsables de tomar la decisión. A cambio de ese favor le propone como condición recibir una compensación equivalente a aprox. el 5% del volumen del pedido.

En este ejemplo se observan claros indicios de prácticas de corrupción. No puede aceptar la propuesta del asesor, ni en este ni en otros casos similares. Diríjase al departamento corporativo de Asuntos Legales y Cumplimiento para recibir instrucciones sobre la mejor manera de proceder.

No ofrezca nunca a cargos públicos cualquier tipo de ventaja indirecta (p. ej. dinero o ventajas monetarias como vales, invitaciones, entradas a eventos, viajes, descuentos o bonificaciones personales).



## Actuaciones contra el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo

Solo queremos mantener relaciones comerciales con socios serios, cuya actividad de negocio cumple con la legislación vigente y cuyos recursos proceden de fuentes legítimas.

No queremos que se nos utilice con fines de blanqueo de dinero y financiación del terrorismo. El blanqueo de dinero consiste en introducir de forma oculta en el circuito económico y financiero activos adquiridos ilegalmente. La financiación del terrorismo consiste en poner recursos a disposición de delitos terroristas o para apoyar grupos terroristas.

En Gerresheimer combatimos toda forma de blanqueo de dinero y financiación del terrorismo. Para ello, adoptamos medidas de prevención, en parte automatizadas, para no vernos implicados en delitos de blanqueo de dinero o financiación del terrorismo. Tampoco aceptamos pagos en efectivo.

### Ejemplo

Después de haber efectuado un sobrepago, un cliente le propone que le transfiera el importe pagado en exceso a otra cuenta que, además, se encuentra en un país distinto del de la sede del cliente.

Aclare la diferencia entre la cuenta desde la que se efectuó el sobrepago y la cuenta a la que debe transferir el importe pagado en exceso. Diríjase al departamento corporativo de Asuntos Legales y Cumplimiento para recibir instrucciones sobre la mejor manera de proceder.

## Cumplimos las leyes de comercio exterior

Actuamos en un entorno económico global y nuestros procesos operativos deben cumplir numerosas restricciones comerciales y normas sancionadoras nacionales e internacionales. Esas restricciones pueden incluir prohibiciones de comercio o la necesidad de solicitar un permiso de exportación. Asimismo, esas restricciones pueden afectar a la importación, la exportación, el comercio interno, mercancías, tecnologías, software y servicios.

Por ese motivo, hemos establecido normas y procesos internos con los que queremos garantizar el cumplimiento de las restricciones aplicables por medio de procedimientos parcialmente automatizados. Esperamos de todos los empleados que cumplan esas normas y procesos.

### MÁS INFORMACIÓN

*Normativa interna sobre comercio exterior*

### Ejemplo

Leyendo la prensa, se entera de que se han impuesto restricciones al comercio con el país de un cliente.

Suspenda el proceso operativo actual con ese cliente hasta que no se haya aclarado la relevancia de la restricción comercial para ese proceso operativo.

## Protección de datos

Consideramos fundamental proteger los datos de carácter personal que procesamos. Esperamos de todos nuestros empleados que cumplan siempre la normativa vigente sobre protección de datos en el marco de su actividad.

A través de nuestra actividad de negocio obtenemos acceso a datos de carácter personal, por ejemplo de nuestros socios comerciales, empleados, inversores o autoridades. Esos datos de carácter personal solo pueden registrarse, guardarse, procesarse y utilizarse con determinados fines si ello está legalmente permitido.

Si tratamos datos de carácter personal, los empleados de la respectiva área de responsabilidad deben garantizar que se cumplen las normas de protección de datos vigentes para la respectiva sociedad Gerresheimer.

Asimismo, cumplimos las medidas de seguridad adoptadas por Gerresheimer para proteger eficazmente los datos de carácter personal que se tratan en nuestras sociedades.

También garantizamos el ejercicio de sus derechos individuales en el marco de la legislación de protección de datos vigente a todas las personas, cuyos datos de carácter personal tratemos.

### MÁS INFORMACIÓN

*La normativa de protección de datos aplicable en su sociedad Gerresheimer y las guías de normas disponibles al respecto*

#### Ejemplo

Siempre que los empleados transmiten datos de carácter personal a compañeros o personas externas o les dan la posibilidad de acceder a datos de carácter personal o a su contenido a través de aplicaciones informáticas, deben preguntarse previamente si el destinatario de esos datos está legitimado a conocer esos datos de carácter personal.

Los empleados deben garantizar en el marco de su actividad que los datos de carácter personal confiados están siempre protegidos del acceso de personas no autorizadas.

En caso de duda, los empleados deben consultar al cargo directivo responsable y asesorarse por una persona experta, por ejemplo, el delegado de protección de datos de la sociedad Gerresheimer.



## Seguridad de la información

La seguridad de la información es para nosotros fundamental en todo tratamiento de datos que se realice. De hecho, procesos operativos y estratégicos importantes de las sociedades Gerresheimer están fuertemente soportados por tecnologías informáticas.

Nuestro objetivo es garantizar la disponibilidad de los sistemas y datos de tal forma que puedan minimizarse en lo posible los tiempos de inactividad. Queremos proteger la integridad y la confidencialidad de los datos sensibles de nuestros socios comerciales y los datos de carácter personal.

### Ejemplo

Recibe un correo electrónico de un remitente desconocido. En ese correo se hace referencia a una supuesta factura pendiente de pago adjunta.

No abra el archivo adjunto. Diríjase en esos casos a su departamento local de IT para recibir instrucciones sobre la mejor forma de proceder.

## Protección de los derechos de propiedad intelectual y activos

Gerresheimer dispone de tecnologías, ideas y marcas excepcionales. Con ellas nos ganamos y mantenemos día tras día nuestra excelente reputación. Nuestra reputación es un pilar fundamental para nuestro éxito. Por lo tanto, tenemos que protegerla para garantizar la continuidad futura de nuestro éxito.

Asimismo, tenemos que emplear las tecnologías, ideas y marcas en nuestro interés de forma óptima. Esto es aplicable para todos los derechos de propiedad intelectual. Entre ellos, se incluyen los derechos de marca, patentes, *know-how* y secretos empresariales. Consideramos igualmente importante respetar los derechos de terceros sobre su propiedad intelectual y evitar que se vulneren. La vulneración de alguno de esos derechos de terceros afectaría a nuestra reputación y a nuestra capacidad de negocio. Aparte de los activos inmateriales, Gerresheimer posee también activos materiales, electrónicos y financieros. Esperamos de todos nuestros empleados que traten nuestros activos con el cuidado debido en exclusivo interés de Gerresheimer.

### Ejemplo

Encuentra junto a una fotocopidora documentación marcada como "Estrictamente confidencial" con diseños de productos innovadores.

Llévese esa documentación y busque al empleado que se la dejó olvidada. No use el contenido de la documentación para ningún otro objetivo. En ningún caso realice copias de la documentación.





## Cómo actuar en caso de conflicto de interés

Un conflicto de interés puede tener como consecuencia que se adopten decisiones de negocio en perjuicio de Gerresheimer. Existe conflicto de interés cuando los intereses privados de nuestros empleados (p. ej. relación de amistad con un posible proveedor) colisionan con los intereses de negocio de Gerresheimer.

Nosotros respetamos la vida privada de nuestros empleados. Pero esperamos de nuestros empleados que su interés personal no influya en las decisiones de negocio que tengan que adoptar para Gerresheimer.

Por lo tanto, informe inmediatamente a su respectivo cargo directivo siempre que sus intereses o relaciones privadas pudieran influir en las decisiones de Gerresheimer en las que usted participe, aunque solo sea en la fase preparatoria (p. ej. en la búsqueda de proveedores).

De los empleados, en los que conste un posible conflicto de interés, esperamos que se excluyan del proceso de toma de decisiones.

### Ejemplo

Necesita apoyo externo para la realización de un proyecto. Entonces, busca posibles prestatarios de servicios. Se percata de que un prestatario de servicios, al que conoce de practicar deporte juntos, posee los mejores conocimientos y experiencia en ese sector y ha presentado la oferta más atractiva.

La oferta de su compañero de deporte puede parecer atractiva, pero es necesario que revele a su cargo directivo la relación personal que mantiene con el prestatario de servicios. Asimismo, deberá dejar de participar en el proceso de la selección del prestatario de servicios.

## Aviso legal

### Editor

#### Gerresheimer AG

Klaus-Bungert-Straße 4  
40468 Duesseldorf  
Alemania  
Tel. +49 211 6181-00  
Fax. +49 211 6181-295  
E-Mail [info@Gerresheimer.com](mailto:info@Gerresheimer.com)  
[www.gerresheimer.com](http://www.gerresheimer.com)

#### Consejo Directivo

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

#### Presidente del Consejo de Supervisión

Dr. Axel Herberg

#### Sede de la sociedad

Duesseldorf, Alemania

#### Registro mercantil

Tribunal local de Duesseldorf  
[Amtsgericht Duesseldorf]  
HRB 56040

### Concepción y diseño

Oliver Gantner

### Redacción

Gerresheimer AG  
Duesseldorf, Alemania

### Fotografías

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

iStock: Cecilie Arcurs (pág. 0-1).

gettyimages: Cavan Images (pág. 23).

Gerresheimer AG.

gerresheimer

innovating for a better life