

# VERHALTENSKODEX

<b>Doc ID:</b>	PPC-2146
<b>Version:</b>	2
<b>Letzte Review:</b>	10Jun2024
<b>Datum:</b>	01Jan2019
<b>Letzte Änderung:</b>	06Apr2022
<b>Verantwortung:</b>	Senior Vice President Corporate Legal
<b>Zuständigkeit:</b>	Vice President Compliance & Principle Legal Matters Chief Sustainability Officer
<b>Anwendungsbereich:</b>	Gesellschaften und Mitarbeiter der GEA Group
<b>Verteilung:</b>	GEA Intranet und E-Mail

## Inhalt

1.	VORWORT	3
2.	GELTUNGSBEREICH & ZWECK	4
3.	ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES HANDELNS	4
3.1.	Beachtung von Recht und internen Vorschriften	4
3.2.	Redliches Verhalten	4
4.	ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES HANDELNS	5
4.1.	Bekämpfung von Korruption	5
4.2.	Fairer Wettbewerb	5
4.3.	Compliance und Nachhaltigkeit in der Lieferkette	5
4.4.	Vermeidung von Interessenskonflikten	6
4.5.	Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	6
4.6.	Datenschutz und Datensicherheit	6
4.7.	Verantwortungsvoller Umgang mit Konzernvermögen und vertraulichen Informationen	6
4.8.	Transparente Berichterstattung	7
4.9.	Insiderinformationen und Ad-hoc-Publizität	7
4.10.	Internationaler Handel, Handelsbeschränkungen	7
4.11.	Menschen- und Arbeitnehmerrechte	7
4.12.	Diversität und Inklusion	7
4.13.	Vorgehen gegen Diskriminierung und Belästigung	8
4.14.	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	8
4.15.	Arbeitszeiten	8
4.16.	Menschliche Entwicklung und Schulung	8
4.17.	Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaftsrechte	8
4.18.	Marketing und Vertragspraktiken	9
4.19.	Gesundheitsschutz und Produktsicherheit für Kunden und Endverbraucher	9
4.20.	Verhalten gegenüber der Umwelt	9
4.21.	Gesellschaftliche Verantwortung	9
5.	UMSETZUNG, RAT UND MELDUNG	9
5.1.	Verantwortung der Vorgesetzten	9
5.2.	Zweifelsfragen	9
5.3.	Meldungen von Verstößen / GEA Hinweisgebersystem	10
6.	WEITERE INFORMATIONEN UND KONTAKT	10

## 1. VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

GEA ist ein international tätiges Unternehmen, das vielfältige gesellschaftliche, politische und rechtliche Rahmenbedingungen im In- und Ausland zu beachten hat. Bereits vermeintlich geringe Rechtsverstöße von Mitarbeitenden können das Ansehen des Unternehmens erheblich beeinträchtigen und ihm großen – auch finanziellen – Schaden zufügen. Zudem können Rechtsverstöße auch für die beteiligten Mitarbeitenden gravierende persönliche Folgen haben. Aus diesem Grund haben bei GEA die Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze und der dazu von GEA erlassenen internen Regelungen höchste Priorität.

Dieser Verhaltenskodex fasst die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen, die das unternehmerische Verhalten der GEA lenken, zusammen. Er bietet einen verbindlichen Orientierungsrahmen und gilt für jeden von uns gleichermaßen – für Vorstand, Führungskräfte und für jeden einzelnen Mitarbeitenden. Gemeinsam haben wir die Verantwortung für die Reputation unseres Unternehmens. Der Verhaltenskodex und die zugehörigen weiteren internen Regelungen bzw. Richtlinien spiegeln das Ziel von GEA wider, unternehmensweit die Einhaltung aller anwendbaren Rechtsvorschriften sicherzustellen und dadurch die Interessen von GEA und seinen Mitarbeitenden zu schützen. Sie dienen auch dazu ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sich durch Integrität, Respekt sowie ein faires und verantwortungsvolles Verhalten auszeichnet.

GEA folgt dem Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (ISO 26000) und erkennt als Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen die zehn Prinzipien zu fairen Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Menschenrechten sowie dem Kampf gegen Korruption und Finanzkriminalität in vollem Umfang an. Darüber hinaus beachtet GEA die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO), wendet die Leitsätze der OECD für multinationale Unternehmen an und achtet damit die Grundsätze der Rechenschaftspflicht und der Transparenz, die Interessen der Anspruchsgruppen, die Rechtsstaatlichkeit, die Einhaltung internationaler Standards sowie ethisches Verhalten. Sollten diese Grundsätze und Normen wie auch die einschlägige Rechtsprechung höher sein als die lokalen gesetzlichen Anforderungen, genießen diese Vorrang. Von GEA Führungskräften wird erwartet, dass sie ihren Zuständigkeitsbereich so organisieren, dass die Regeln zu jeder Zeit eingehalten werden. Dabei wird von Führungskräften in besonderer Weise erwartet, dass sie ihre Vorbildfunktion („Tone at the Top“) für regelgerechtes Verhalten erfüllen und mit gutem Beispiel vorangehen. Von allen GEA Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich an die Regeln halten und ebenfalls mit gutem Beispiel vorangehen.

Dieser Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Mitarbeitenden von GEA.

Düsseldorf

Der Vorstand der GEA Group Aktiengesellschaft

## 2. GELTUNGSBEREICH & ZWECK

Dieser Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Unternehmen und Mitarbeitenden<sup>1</sup> des GEA Konzerns. Dazu gehören die GEA Group Aktiengesellschaft sowie alle Unternehmen, die im gesellschaftsrechtlichen Sinne mit der GEA Group Aktiengesellschaft verbunden sind (im Folgenden „GEA“).

Der Verhaltenskodex bietet einen Orientierungsrahmen für alle GEA Mitarbeitenden und definiert grundlegende, weltweit gültige Verhaltensstandards. Weitere konkretisierende Regeln sind in den entsprechenden unternehmensinternen Richtlinien formuliert. Diese Richtlinien sind uneingeschränkt für alle Unternehmen und Mitarbeitenden der GEA gültig und bindend.

## 3. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES HANDELNS

### 3.1. Beachtung von Recht und internen Vorschriften

Das Beachten aller anwendbaren Rechtsvorschriften sowie der internen Vorschriften bei GEA ist unverzichtbare Grundlage allen Handelns von GEA und den Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden des Unternehmens sind gehalten, sich über die für ihren Verantwortungsbereich bei GEA geltenden Rechtsvorschriften und internen Vorschriften zu informieren und in Zweifelsfällen Rat bei den Vorgesetzten und weiteren zuständigen Stellen bei GEA einzuholen.

Verstöße gegen Gesetze und sonstige verbindliche Regelungen sowie gegen interne Vorschriften können für die handelnden GEA Mitarbeitenden strafrechtliche, arbeitsrechtliche sowie zivilrechtliche Folgen nach sich ziehen. Für GEA können solche Verstöße zu hohen Bußgeldern, Vergabesperren, behördlichen Sanktionen, Schadensersatzforderungen von Kunden oder Wettbewerbern sowie zu schwerwiegenden Reputationsschäden führen. Solche Risiken und Schäden können sich nachhaltig auf die Wirtschaftlichkeit und Überlebensfähigkeit der betroffenen Konzerngesellschaften sowie für GEA insgesamt auswirken. Letztlich gefährden entsprechende Verhaltensweisen somit die Arbeitsplätze aller Mitarbeitenden von GEA. Behördliche Ermittlungen, interne Untersuchungen oder negative Presseberichterstattung wegen Verstößen gegen geltendes Recht oder sonstiges Regelwerk beeinträchtigen zudem den Geschäftsbetrieb nachhaltig.

Folgen aus den im Einzelfall anwendbaren Gesetzen strengere Regelungen als die Regelungen in diesem Verhaltenskodex oder in anderen internen Vorschriften, gelten die gesetzlichen Regelungen. Ist das anwendbare Recht weniger streng, gelten dennoch die strengeren Regelungen in diesem Verhaltenskodex oder in den anderen internen Vorschriften von GEA.

### 3.2. Redliches Verhalten

Der Anspruch bei GEA geht über das bloße Einhalten der Gesetze und sonstigen verbindlichen Regelungen hinaus: GEA erwartet von seinen Mitarbeitenden redliches, aufrichtiges und loyales Verhalten bei ihrer geschäftlichen Tätigkeit und in allen mit dieser Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Situationen.

Wer für GEA nach außen auftritt, trägt Verantwortung als Repräsentant des Konzerns. Zum redlichen Verhalten gehört es auch, sich nach dem erkennbaren Sinn der internen Vorgaben zu richten und nicht zu versuchen, sie mit formalistischen Begründungen zu umgehen. Darüber hinaus müssen Vorgesetzte ihrer Vorbildfunktion gerecht werden.

---

<sup>1</sup> Soweit der Begriff „Mitarbeitende“ verwendet wird, sind damit alle Führungskräfte und Mitarbeitende gemeint unabhängig vom Geschlecht.

## 4. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES HANDELNS

### 4.1. Bekämpfung von Korruption

Korruption verhindert Fortschritt und Innovation, verzerrt den Wettbewerb und kann GEA sowie seine Mitarbeitenden erheblich schädigen. Daher lehnt GEA jegliche Form der Korruption ab und vermeidet bereits den bloßen Anschein hiervon („Zero Tolerance“).

Es ist verboten, auf Entscheidungen durch die Gewährung von persönlichen Vorteilen jeder Art Einfluss zu nehmen. Dies gilt sowohl gegenüber Amtsträgern als auch gegenüber Mitarbeitenden anderer Unternehmen und sonstiger Einrichtungen im In- und Ausland.

Mitarbeitende von GEA sind nicht bestechlich und ziehen aus ihrer Tätigkeit – abgesehen von ihrer von GEA gewährten Vergütung (Gehalt und sonstige Vergütungsbestandteile) – keine Vorteile von Dritten einschließlich Rückvergütungen (sog. Kick-backs).

Weitere Informationen finden Sie in der **Integritätsrichtlinie**.

### 4.2. Fairer Wettbewerb

Der faire und freie Wettbewerb unterliegt dem Schutz von nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellgesetzen. Verstöße gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht werden weltweit durch Kartell- und Strafverfolgungsbehörden verfolgt. Sie können zu existenzbedrohenden Sanktionen in Millionenhöhe sowie Vergabesperrern für beteiligte Unternehmen und zu erheblichen persönlichen Sanktionen für Mitarbeitende führen.

GEA will Kunden und den Markt durch die Qualität seiner Produkte, Applikationen und Leistungen überzeugen und diese zu wettbewerbsfähigen Preisen anbieten. Wir bekennen uns zu fairem Wettbewerb und lehnen unzulässige wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen oder Praktiken ab.

Weitere Informationen finden Sie in der **Wettbewerbsrichtlinie**.

### 4.3. Compliance und Nachhaltigkeit in der Lieferkette

GEA unterhält vielfältige Geschäftsbeziehungen zu Zulieferern und Nachunternehmern. Diese Beziehungen versetzen GEA in die Lage, die eigenen Dienstleistungen zu einem wettbewerbsfähigen Preis anzubieten. GEA wählt seine Zulieferer und Nachunternehmer daher sorgfältig ausschließlich nach deren Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit aus und fordert die Mitarbeit hinsichtlich nachhaltigkeitsbezogener Kriterien.

GEA fördert die Prinzipien und Praktiken nachhaltigen Handelns entlang der gesamten Wertschöpfungskette und gibt der Beschaffungsethik eine wichtige Rolle. Auch von seinen Geschäftspartnern fordert GEA Integrität und gesetzestreuere Verhalten. In den Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartnern, insbesondere Lieferanten, Dienstleistern, Nachunternehmern und Vertriebsberatern wirkt GEA auf die Einhaltung der dafür geltenden Standards hin. Aus diesem Grund hat GEA einen eigenen **Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer** herausgegeben, der helfen soll, eine nachhaltige Lieferkette zu gewährleisten. Wir erwarten ausdrücklich von Lieferanten, dem Verhalten von GEA im Sinne einer nachhaltigen Sozial-, Umwelt- und Unternehmenspolitik zu folgen.

Darüber hinaus überwacht GEA die Lieferung und Beschaffung von Konfliktmaterialien wie Zinn, Tantal, Wolfram oder Gold. Weitere Informationen dazu finden Sie in der **Richtlinie zu Konfliktmaterialien**.

#### 4.4. Vermeidung von Interessenskonflikten

Bei GEA werden Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen müssen schon im Ansatz vermieden werden. Die Vermeidung von Interessenkonflikten erfordert es auch, dass Mitarbeitende von GEA im geschäftlichen Verkehr mit Wettbewerbern, Beratern, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern von GEA bereits den Anschein einer Bevorzugung aufgrund persönlicher Nähe vermeiden.

Mögliche Interessenkonflikte müssen durch die Betroffenen gegenüber ihren Vorgesetzten offengelegt und überprüft werden.

Weitere Informationen finden Sie in der **Integritätsrichtlinie unter Ziffer 7.**

#### 4.5. Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Unter Geldwäsche versteht man die Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Terrorismusfinanzierung liegt vor, wenn Gelder oder sonstige Mittel für terroristische Straftaten oder zur Unterstützung terroristischer Vereinigungen bereitgestellt werden. GEA bekämpft jede Form der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und trifft Vorkehrungen, um nicht in Geldwäschesachverhalte oder Terrorismusfinanzierung verwickelt zu werden.

Weitere Informationen finden Sie in der **Integritätsrichtlinie unter Ziffer 8.**

#### 4.6. Datenschutz und Datensicherheit

Zum Schutz personenbezogener Daten existieren besondere gesetzliche Regelungen. GEA bekennt sich uneingeschränkt zur Einhaltung dieser Regelungen. Personenbezogene Daten aller Art sind daher sorgfältig vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch zu schützen.

Informationstechnologie (IT) und elektronische Datenverarbeitung (EDV) sind aus dem Arbeitsalltag bei GEA nicht wegzudenken. Sie bergen aber eine Vielzahl von Risiken. GEA nimmt diese Risiken im eigenen Interesse sowie im Interesse ihrer Geschäftspartner sehr ernst und bekämpft etwaige Schwachstellen präventiv und unmittelbar nach ihrem Bekanntwerden. GEA Mitarbeitende sind verpflichtet, sich mit geltenden IT-/EDV-Richtlinien vertraut zu machen und die darin enthaltenen Vorgaben zu berücksichtigen.

Weitere Informationen finden Sie im **Datenschutzhandbuch.**

#### 4.7. Verantwortungsvoller Umgang mit Konzernvermögen und vertraulichen Informationen

Das materielle sowie geistige Eigentum von GEA dient dem Wohl des Unternehmens. Es ist vor Missbrauch zu eigenen und fremden Zwecken zu schützen. GEA erwartet von seinen Mitarbeitenden einen verantwortungsvollen Umgang mit den Vermögenswerten des Unternehmens.

Sorgfalt und Verantwortung sind auch im Umgang mit vertraulichen Informationen erforderlich, die Mitarbeitende im Rahmen ihrer Tätigkeit erhalten. Sie dürfen nicht zum eigenen Nutzen missbraucht oder unzulässig an Dritte weitergegeben werden.

## 4.8. Transparente Berichterstattung

Für GEA ist eine ehrliche, transparente und zuverlässige Berichterstattung und Kommunikation zu relevanten Geschäftsvorgängen des Unternehmens gegenüber allen Stakeholdern (wie z.B. Investoren, Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit im Allgemeinen und staatlichen Institutionen) unverzichtbar. Dazu gehört auch eine angemessene Dokumentation unseres Handelns sowohl im Unternehmen als auch gegenüber Dritten. Alle Mitarbeitenden von GEA sind daher – als Ausfluss ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten und Aufgaben – zu einer gewissenhaften, vollständigen, korrekten und rechtzeitigen Aufzeichnung von relevanten Geschäftsvorgängen und Berichterstattung bei GEA verpflichtet. Dies ist die Basis für die Glaubwürdigkeit von GEA in geschäftlicher Hinsicht und auf dem Kapitalmarkt. Die jeweiligen Vorgesetzten stellen sicher, dass die Dokumentation in ihrem Verantwortungsbereich in einem angemessenen Umfang erfolgt.

## 4.9. Insiderinformationen und Ad-hoc-Publizität

GEA trifft alle rechtlich und tatsächlich erforderlichen Vorkehrungen zur Verhinderung der rechtswidrigen Verwendung oder Offenlegung von Insiderinformationen. GEA erwartet von allen Mitarbeitenden, sich an entsprechende rechtliche und interne Vorschriften zu halten und weder Insidergeschäfte zu tätigen noch Insiderinformationen unrechtmäßig offenzulegen.

Aufgrund ihrer Börsennotierung muss GEA Insiderinformationen unverzüglich veröffentlichen (sogenannte Ad-hoc-Publizität). GEA trifft alle rechtlich und tatsächlich erforderlichen Vorkehrungen, um dieser Verpflichtung nachzukommen. Insbesondere sind Mitarbeitende bei GEA verpflichtet, potenzielle Insiderinformationen unter Wahrung strikter Vertraulichkeit unverzüglich gegenüber dem GEA Vorstand offenzulegen.

Weitere Informationen finden Sie in der **Insider Richtlinie**.

## 4.10. Internationaler Handel, Handelsbeschränkungen

GEA und seine Mitarbeitenden beachten alle anwendbaren Vorschriften über den nationalen und internationalen Wirtschaftsverkehr sowie alle nach nationalem und internationalem Recht geltenden Handelsbeschränkungen. Dazu gehören insbesondere die geltenden Embargos in Form von Liefer- und Importverboten.

## 4.11. Menschen- und Arbeitnehmerrechte

GEA achtet die allgemeinen Menschenrechte und stellt ihre Einhaltung im Rahmen der regionalen Einwirkungsmöglichkeiten sowie gegenüber den Geschäftspartnern sicher. GEA lehnt jede Art von Zwangsarbeit und Kinderarbeit ab. GEA bekämpft jede Form von Gewalt und Diskriminierung. Dazu zählen auch die geschlechterspezifische Gewalt und die Belästigung am Arbeitsplatz.

GEA erkennt das Recht auf eine faire, existenzsichernde Entlohnung/Vergütung für alle Mitarbeitenden an. Die Entlohnung/Vergütung und die sonstigen Leistungen (Sozialleistungen, Urlaub, u. a.) tragen dem Grundsatz der Fairness Rechnung und entsprechen den nationalen gesetzlichen Normen bzw. den gegebenenfalls anwendbaren tarifvertraglichen Regelungen.

## 4.12. Diversität und Inklusion

GEA schafft ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion gefördert werden. Das bedeutet, Chancengleichheit wird für Mitarbeitende garantiert unabhängig von demografischen und anderen persönlichen Merkmalen, insbesondere, aber nicht beschränkt auf, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Rasse, Hautfarbe, Nationalität, ethnische oder nationale Herkunft, Religion oder Weltanschauung sowie Merkmalen, die mit dem sozioökonomischen Kontext zusammenhängen. Darüber hinaus bietet GEA eine Unternehmenskultur in der sich jeder wertgeschätzt und einbezogen fühlt, um erfolgreich innerhalb der GEA zu arbeiten und gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen hat.



### **4.13. Vorgehen gegen Diskriminierung und Belästigung**

GEA verbietet jede Form von Diskriminierung und jede Art sexueller sowie nicht-sexueller Belästigung. GEA verfolgt eine Null-Toleranz-Politik und geht aktiv und konsequent gegen ein solches Verhalten vor. GEA fördert eine Kultur des Respekts und der Toleranz sowie des Meldens von Bedenken, wenn Diskriminierung oder Belästigung jeder Art bemerkt wird. Bereits Anzeichen für ethische Verletzungen oder Belästigungen werden nicht geduldet.

### **4.14. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben bei GEA höchste Priorität. GEA schafft in gemeinsamer Verantwortung aller Beteiligten ein Arbeitsumfeld, in dem arbeitsplatzbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle möglichst ausgeschlossen sind. In diesem Sinne fördert GEA die Gewährleistung, den Ausbau und die Weiterentwicklung sicherer Arbeitsbedingungen.

GEA ermutigt alle Beteiligten ausdrücklich, ihr besonderes Vorschlagsrecht zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wahrzunehmen.

### **4.15. Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeit, inklusive der Überstunden, darf die gesetzlichen und tariflichen Vorgaben in den jeweiligen Ländern sowie die internationalen Standards nicht überschreiten.

GEA lehnt grundsätzlich Überstunden als Ersatz für eine nicht ausreichend reguläre Entlohnung ab. Sollten Überstunden bezahlt werden, folgt die Entlohnung den jeweiligen gesetzlichen, vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen.

### **4.16. Menschliche Entwicklung und Schulung**

Der Aus- und Weiterbildung bei GEA kommt in der individuellen Personalentwicklung eine besondere Bedeutung zu. Eine fundierte Aus- und Weiterbildung sowie die Möglichkeit zum lebenslangen Lernen gehören nach Überzeugung von GEA zu einem erfüllten Arbeitsleben.

### **4.17. Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaftsrechte**

GEA erkennt im jeweils lokal geltenden gesetzlichen Rahmen das Recht der Mitarbeitenden an, sich frei zu vereinigen, eine Arbeitnehmerorganisation ihrer Wahl zu gründen und ihr beizutreten, sich vertreten zu lassen und Kollektivverhandlungen zu führen. GEA strebt ein faires Verhältnis zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Mitarbeitenden an. GEA fördert einen sozialen Dialog zum Beispiel in Form von Verhandlungen, Konsultationen oder einem Informationsaustausch zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmervertretern (Gewerkschaften) und Mitarbeitenden zu wirtschaftlichen und sozialen Belangen, die im gemeinsamen Interesse sind.

Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte von GEA sowie alle Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsvertreter sollen demokratische Grundprinzipien einhalten, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden frei und fair selbst entscheiden können, ob sie eine Interessenvertretung bilden oder einer solchen beitreten wollen, und dass in einem solchen Fall die freie Entscheidung für einen Vertreter ihrer eigenen Wahl erfolgen kann.

GEA und seine Führungskräfte haben sich neutral zu verhalten und dürfen nicht auf die freie Wahl der Mitarbeitenden Einfluss nehmen, indem sie Druck ausüben oder in sonstiger unzulässiger Weise intervenieren.



## 4.18. Marketing und Vertragspraktiken

GEA verpflichtet sich dazu, Vertragspraktiken fair zu gestalten und Informationen in verständlicher Weise und sachlich korrekt bereitzustellen. Methoden oder Botschaften, die falsch, irreführend oder täuschend sind, sind verboten.

## 4.19. Gesundheitsschutz und Produktsicherheit für Kunden und Endverbraucher

GEA verpflichtet sich, sichere Produkte und Dienstleistungen anzubieten. Hierzu dienen klare Anweisungen für den sicheren Gebrauch, einschließlich Montage, Instandhaltung, Außerbetriebnahme und Entsorgung.

GEA ist bestrebt, negative Auswirkungen von Produktionsprozessen, Produkten oder Dienstleistungen auf die Gesundheit zu eliminieren und mit effizienter Verfahrenstechnik auf die makroökonomischen Trends der wachsenden Weltbevölkerung, der Urbanisierung und der Ressourcenknappheit zu reagieren.

## 4.20. Verhalten gegenüber der Umwelt

GEA hat den Anspruch, Wertschöpfungsprozesse verantwortungsvoll auszugestalten und bei den Kunden sowie in der eigenen Produktion mit immer effizienteren Produkten und Prozesslösungen zum nachhaltigen Wirtschaften und zum Schutz natürlicher Ressourcen beizutragen. Effizienz bezieht sich insbesondere auf einen möglichst geringen Energieeinsatz, einen schonenden Umgang mit Wasser und anderen Rohstoffen und eine hohe Wiederverwertbarkeit jeweils in Relation zu einer optimierten Leistung.

## 4.21. Gesellschaftliche Verantwortung

GEA ist ein wichtiger Steuerzahler und Arbeitsgeber in den Regionen, in denen das Unternehmen aktiv ist. Unter Einhaltung der lokalen, regionalen und internationalen Gesetze und Vorschriften trägt GEA zur Schaffung und Entwicklung von Wohlstand und Einkommen bei.

Als weltweit tätiges Unternehmen beteiligt sich GEA an einer Vielzahl internationaler, regionaler und lokaler Initiativen und Projekte und tauscht sich in relevanten Fach- und Branchenverbänden zu Fach- und Marktthemen aus.

Gesellschaftlich engagiert sich GEA – zum Beispiel in Form von Spenden oder Sponsoringaktivitäten – schwerpunktmäßig für karitative Projekte im direkten Wirkungsfeld der GEA Standorte sowie für weitere Aktionen mit Bezug zum Maschinenbau und im Bereich des nachhaltigen Handelns.

# 5. UMSETZUNG, RAT UND MELDUNG

## 5.1. Verantwortung der Vorgesetzten

Von den GEA Führungskräften wird erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen („Tone at the Top“). Unsere Führungskräfte sind der erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass die Mitarbeitenden in ihrem Verantwortungsbereich den Verhaltenskodex und die zugehörigen Konzernrichtlinien kennen und befolgen. Dazu sind persönliche Gespräche ebenso notwendig wie organisatorische Maßnahmen.

## 5.2. Zweifelsfragen

Für Zweifelsfragen zum Verhaltenskodex und zu den internen Richtlinien stehen Mitarbeitenden vor allem die Führungskräfte, die jeweiligen Fachabteilungen und insbesondere die GEA Rechtsabteilung zur Verfügung.

### 5.3. Meldungen von Verstößen / GEA Hinweisgebersystem

Wegen der weitreichenden Bedeutung korrekten Handelns aller Mitarbeitenden ist die Einhaltung des Verhaltenskodex und der zugehörigen Richtlinien eine gemeinschaftliche Aufgabe. Wenn Anzeichen für einen Verstoß vorliegen, erwartet GEA von allen Mitarbeitenden eine entsprechende Mitteilung an den Vorgesetzten oder die zuständige Fachabteilung (z.B. Rechts-, Personal-, Finanz-, Steuer- oder Nachhaltigkeitsabteilung). Die Führungskräfte von GEA stellen sicher, dass schwerwiegendes Fehlverhalten, insbesondere im Bereich Korruption, Wettbewerbsrecht und Datenschutz, der GEA Rechtsabteilung (hier Team Compliance & Principle Legal Matters) gemeldet wird.

Ergänzend steht für die (auf Wunsch anonyme) Meldung von Verstößen gegen dieses Verhaltenskodex, wie zum Beispiel Compliance Vorfälle, Diskriminierung, Belästigung oder Umweltverstöße das „GEA Hinweisgebersystem“ zur Verfügung. Das GEA Hinweisgebersystem bietet Mitarbeitenden von GEA sowie Externen zu besonders relevanten Themen die Möglichkeit der Meldung über ein internetbasiertes System, soweit das im jeweiligen Land erlaubt ist. Das GEA Hinweisgebersystem ist im Internet erreichbar unter der folgenden Adresse:

<https://www.bkms-system.net/IntegritySystem>

Des Weiteren besteht für GEA Mitarbeitende und Externe die Möglichkeit, telefonisch (auf Wunsch anonyme) Meldungen abzugeben. Dazu wurde eine unabhängige Rechtsanwaltskanzlei beauftragt. Die eigens eingerichtete Hotline ist zwischen 9:00–18:00 Uhr mitteleuropäischer Zeit unter folgender Rufnummer erreichbar:

+49 30 235987050

Kein Mitarbeitender, der in redlicher Absicht (mutmaßliche) Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder die zugehörigen Richtlinien mitteilt und sich selbst nichts hat zu Schulden kommen lassen, muss Nachteile wegen einer Meldung befürchten. Wenn ein Mitarbeitender an Verstößen gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder die zugehörigen Richtlinien selbst beteiligt war und durch seine freiwillige Meldung Schaden von der GEA abgewendet werden kann, wird dies zu seinen Gunsten berücksichtigt. Wer leichtfertig oder wissentlich falsche Verdächtigungen bzw. Anschuldigungen erhebt, muss selbst mit Konsequenzen rechnen.

## 6. WEITERE INFORMATIONEN UND KONTAKT

Mehr Informationen zum GEA Compliance-Programm finden Sie hier:

<https://www.gea.com/de/company/investor-relations/corporate-governance/compliance/index.jsp>

Weitere Informationen zu Nachhaltigkeit bei GEA finden Sie hier:

[Sustainability at GEA | Engineering for a better World](#)

Den GEA Verhaltenskodex und die GEA Konzernrichtlinien, wie zum Beispiel die Integritätsrichtlinie, die Wettbewerbsrichtlinie und die Drittparteienrichtlinie sowie sonstige Regelungen, die für das Beschäftigungsverhältnis wichtig sind, finden GEA Mitarbeitende im **GEA Intranet**.

Bei Fragen zu Compliance wenden Sie sich bitte an

**GEA Group Aktiengesellschaft**  
**Legal & Compliance (G-LC)**  
**Compliance & Principle Legal Matters**  
**Peter-Müller-Str. 12**  
**40468 Düsseldorf**  
[compliance@gea.com](mailto:compliance@gea.com)

Bei Fragen zu Nachhaltigkeitsthemen wenden Sie sich bitte an

**GEA Group Aktiengesellschaft**  
**Sustainability (G-S)**  
**Peter-Müller-Str. 12**  
**40468 Düsseldorf**  
[sustainability@gea.com](mailto:sustainability@gea.com)

### Änderungshistorie

Datum	Durchsicht und Änderung
1 Juni 2020	Durchsicht ohne Änderungen.
1 Juni 2021	Durchsicht ohne Änderungen.
06. April 2022	Einfügung von Verweisen auf weiterführende Richtlinien und Aktualisierung zum Hinweisgebersystem sowie Integration der Regelungen aus den Grundsätzen unternehmerischer Verantwortung.