

# **TILLOTTS PHARMA**

## **KODEX FÜR UNTERNEHMENSETHIK**

## Prüfung und Freigabe

<b>Name/Funktion</b>	<b>Geprüft/Freigegeben</b>	<b>Datum</b>	<b>Unterschrift</b>
Marit Pless <i>Deputy General Counsel &amp; Head of Compliance (Stellvertretende Justitiarin und Compliance-Leiterin)</i>	<b>Autorin (Tillotts)</b>	27.08.2021	[elektronische Unterschrift]
Barbara Lange <i>General Counsel (Justitiarin)</i>	<b>Geprüft (Tillotts)</b>	27.08.2021	[elektronische Unterschrift]
Mattias Norrman <i>Chief Operations Officer (Vorstand für das operative Geschäft)</i>	<b>Geprüft (Tillotts)</b>	30.08.2021	[elektronische Unterschrift]
Thomas Tòth von Kiskér <i>Chief Executive Officer (Geschäftsführer)</i>	<b>Geprüft (Tillotts)</b>	27.08.2021	[elektronische Unterschrift]

## Inhalt

I.	Vorwort des CEO von Tillotts .....	4
II.	Geltungsbereich und Zweck .....	5
III.	Die sechs Unternehmenswerte von Tillotts .....	6
IV.	Fokusbereiche .....	7
	A. Faire Geschäftspraktiken .....	8
	B. Insider-Handel .....	9
	C. Bestechung und Korruption .....	10
	D. Arbeits- und Menschenrechte .....	11
	E. Betrug und Geldwäsche .....	11
	F. Geistige Eigentumsrechte und vertrauliche Informationen .....	12
	G. Exportkontrollen und Sanktionen .....	13
	H. Datenschutz .....	13
	I. Interessenkonflikte .....	13
	J. Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung .....	14
	K. Gesundheit, Sicherheit und Umwelt .....	15
	L. Bedenken melden .....	16
	M. Kontakt .....	17

## **I. Vorwort des CEO von Tillotts**

Die Tillotts Pharma AG und ihre verbundenen Unternehmen (gemeinsam als „Tillotts“ oder das „Unternehmen“ bezeichnet) haben sich der Aufrechterhaltung unserer sechs Unternehmenswerte (siehe unten) in unserer gesamten Geschäftstätigkeit und im Umgang miteinander voll verpflichtet. Diese Unternehmenswerte unterstreichen die offene und ethische Kultur unseres Unternehmens und sind von zentraler Bedeutung für seinen Ruf und fortgesetzten Erfolg. Unserer Stakeholder vertrauen darauf, dass unser Handeln allen rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, ebenso wie den höchsten professionellen und ethischen Standards entspricht.

Der Kodex für Unternehmensethik (engl.: Code o Business Ethics „CoBE“) beschreibt, wie wir unsere Unternehmenswerte, die die Grundlage unserer täglichen Arbeit bilden, aktiv anwenden. Der CoBE bietet Anleitung und Unterstützung, so dass das Unternehmen seine Geschäftstätigkeit auf ethisch korrekte und verantwortungsvolle Weise ausüben kann. Im Folgenden hebt der CoBE einige wichtige Bereiche hervor, auf die es zu achten gilt, wenn wir geschäftlich tätig sind, um sicherzustellen, dass wir uns stets innerhalb der gesetzlichen Vorgaben bewegen und uns unseren Unternehmenswerten entsprechend verhalten.

Es ist wichtig, zu beachten, dass der CoBE Teil unserer Beschäftigungsbedingungen ist und stets streng eingehalten werden muss.

Wir alle tragen die individuelle und gemeinsame Verantwortung sicherzustellen, dass die Unternehmenswerte von Tillotts nicht nur eingehalten, sondern auch innerhalb des gesamten Unternehmens gefördert werden. Dazu gehört auch, dass Sie sich zu Wort melden, wenn Sie sehen, dass etwas falsch läuft. Solche Bedenken können Sie über verschiedene Kanäle melden, darunter der so genannte „Compliance Help Link“, der dem Zweck des diskreten Empfangens und Bearbeitens der Berichte von Mitarbeitern dient, wenn alle anderen Meldewege erschöpft sind. Weitere Informationen finden Sie in Teil L dieses Dokuments.

Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Bemühungen bezüglich der Aufrechterhaltung unserer Unternehmenswerte und Ihren dadurch geleisteten Beitrag zu unserem fortgesetzten Erfolg.

Mit freundlichen Grüßen,



Electronically  
signed by  
Thomas A. Tóth  
von Kiskér  
Date: Aug 27  
2021 17:31  
GMT+2

**Thomas A. Tóth von Kiskér**

Chief Executive Officer

Tillotts Pharma AG

## **II. Geltungsbereich und Zweck**

Dieser CoBE gilt für alle Beschäftigten von Tillotts, einschließlich Zeitarbeiter, Praktikanten und Berater (nachfolgend als „Mitarbeiter“ bezeichnet). Die Verwendung der Begriffe „wir“, „Sie“ und „Beschäftigte“ in diesem Dokument bezieht sich auch auf Mitarbeiter. Von jedem Mitarbeiter werden die beständige Einhaltung des CoBE sowie die Förderung der hierin beschriebenen Werte durch vorbildhaftes Verhalten erwartet. Dieser CoBE unterstützt Tillotts in seiner Verpflichtung zu Nachhaltigkeit in unserer Geschäftstätigkeit und bei seinem Ziel, die höchsten ethischen, sozialen und umweltbezogenen Standards anzuwenden und einzuhalten.

Alle Mitarbeiter erhalten bei Eintritt in das Unternehmen eine Kopie des CoBE, weil er Teil unserer Beschäftigungsbedingungen ist. Als solches sind Sie aufgefordert, den Kodex zu lesen und Ihr Verständnis des Inhalts innerhalb der ersten Monate Ihrer Beschäftigung zu bestätigen, indem Sie das Formular am Ende dieses Dokuments unterzeichnen und der Rechtsabteilung vorlegen. Sie sollten außerdem sicherstellen, dass Sie regelmäßig im CoBE nachlesen und den Inhalt und den Geist des Dokuments im Kopf behalten, während Sie Ihre tägliche Arbeit verrichten.

Tillotts verfügt über weitere Leitlinien und Standardarbeitsanweisungen (engl.: Standard Operating Procedures „SOPs“), die im Detail auf einzelne Themen des CoBE eingehen. Wenn dies der Fall ist, ergänzen und erläutern diese Richtlinien, Leitlinien und SOPs die allgemeineren Vorgaben des CoBE. In Fällen, in denen vor Ort geltende Gesetze und Vorschriften zusätzliche Anforderungen über die Anforderungen in diesem CoBE hinaus vorgeben, sind solche Gesetze und Vorschriften maßgebend gegenüber dem CoBE und sind einzuhalten, sofern sie relevant sind.

Verstöße gegen den CoBE können Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen, die – in schwerwiegenden Fällen – bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses reichen können.

Mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung der Geschäftspraktiken des Unternehmens und der beständigen Steigerung unserer Leistung, kann der CoBE von Zeit zu Zeit nach alleinigem Ermessen von Tillotts geändert werden, um notwendige Änderungen einzufügen. In solchen Fällen informiert Tillotts die Mitarbeiter auf geeignetem Weg über die Änderungen.

### III. Die sechs Unternehmenswerte von Tillotts

Unser CoBE baut auf der Grundlage der sechs Unternehmenswerte von Tillotts auf:



Diese sechs Unternehmenswerte werden jeweils gleich stark gewichtet und sind das Zentrum unseres Handelns. Wir sind der festen Überzeugung, dass wir den Erfolg unseres Unternehmens und jedes einzelnen Mitarbeiters auf ethisch korrekte und bedeutsame Weise stärken, indem wir diese Werte hochhalten.

Darüber hinaus sind Sie selbst sowie alle anderen Mitarbeiter individuell verantwortlich für die Sicherstellung, dass wir uns an geltende Gesetze, Regeln und Vorschriften halten sowie die höchsten ethischen Standards anwenden. Das bedeutet, dass wir die Initiative ergreifen, um uns mit den Best Practices der Branche sowie den Gesetzen und Vorschriften, die für unseren Verantwortungsbereich gelten, vertraut zu machen.

Die Einhaltung hoher ethischer Standards bedeutet auch, dass wir im Umgang untereinander und mit unseren Geschäftspartnern:

- uns stets respektvoll gegenüber Kollegen oder anderen Stakeholdern verhalten;
- keine falschen Aussagen, unehrlichen Erklärungen oder irreführenden oder unrichtigen Angaben machen. Wenn wir feststellen, dass wir missverstanden wurden, korrigieren wir das Missverständnis umgehend;
- die Produkte von Tillotts in Übereinstimmung mit den geltenden Werbegesetzen und der jeweiligen Marktzulassung für unsere Produkte auf faire und korrekte Weise darstellen und fördern;
- keine falschen oder abwertenden Aussagen über Produkte oder Dienstleistungen von Konkurrenten abgeben;
- stets die Verantwortung für unsere Fehler übernehmen und daraus lernen, um uns kontinuierlich zu verbessern;
- zu unserem Wort stehen.

Zuverlässigkeit bedeutet auch, anzuerkennen, dass es uns in Bezug auf ein bestimmtes Thema an Wissen oder Expertise fehlt und daher frühzeitig Unterstützung einzuholen. In Situationen, für die sich in den geltenden Gesetzen oder den internen schriftlichen Standards von Tillotts (z. B. einem SOP) keine klaren Antworten finden, sollten Sie Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung und/oder die Rechtsabteilung, je nach Zuständigkeit, um Unterstützung und Anleitung bitten.

Angesichts des regulatorischen Rahmens, in dem Tillotts tätig ist, kann es zu Problemen in Bezug auf die Rechtskonformität kommen, die wiederum Gerichtsverfahren nach sich ziehen können. In solchen Fällen ist es von entscheidender Bedeutung, dass Sie die Rechtsabteilung so früh wie möglich über ein Problem mit potenziellen rechtlichen Auswirkungen oder möglichen daraus folgenden Gerichtsverfahren informieren.

#### **IV. Fokusbereiche**

Es gibt einige wichtige Bereiche, derer wir uns angesichts der Art und des Umfangs unseres Geschäfts bewusst sein müssen. Weitere Informationen zu den einzelnen Bereichen finden Sie nachstehend. Bitte beachten Sie, dass die Themen nicht in einer bestimmten Reihenfolge aufgeführt sind; sie sind alle wichtig. Die Unternehmenswerte von Tillotts sind im Umgang mit den folgenden Themen oder anderen Themen, die die Anwendung ordnungsgemäßer Sorgfalt und der höchsten ethischen Standards erforderlich machen, von höchster Bedeutung.

## **A. Faire Geschäftspraktiken**

Wir glauben an den freien und offenen Wettbewerb am Markt. Wettbewerbswidrige Praktiken stören die gesunde Funktionsweise von Märkten, verhindern fairen Wettbewerb und schaden Verbrauchern. Aus diesem Grund treffen wir keine Vorkehrungen gemeinsam mit unseren Konkurrenten, Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern, die den Wettbewerb auf rechtswidrige Weise beschränken könnten. Wir schließen keine Vereinbarungen mit Konkurrenten bezüglich der Ausführung von wettbewerbswidrigem Verhalten, z. B. – jedoch nicht beschränkt auf – Preisabsprachen oder Marktaufteilungen.

Beispiele für wettbewerbswidriges Verhalten sind Gespräche oder der Austausch von Informationen mit Konkurrenten mit dem Zweck oder der Wirkung:

- der Preisabsprache (einschließlich der Festlegung von Mindestpreisen oder „stabilisierten“ Preisen)
- der Festlegung von Bedingungen in Bezug auf Preise, Preisbildungsvorgänge, Kreditbedingungen, Verkaufsförderungsmaßnahmen, Rabatte, Zuschüsse usw.
- der Aufteilung von Märkten, Kunden oder Vertriebsgebieten
- der Auferlegung von Beschränkungen oder Grenzen für Produktionsmengen
- der Boykottierung eines Lieferanten, Kunden, Vertreibers oder sonstigen Marktteilnehmers

Die ggf. mit Konkurrenten stattfindende Kommunikation muss auf einem Mindestmaß gehalten werden und in jedem Fall einen rechtmäßigen geschäftlichen Grund haben sowie einer klaren Agenda folgen. Sie sollten vor solchen Gesprächen stets die Rechtsabteilung einbeziehen, um sich entsprechend beraten zu lassen.

Verstöße gegen Gesetze zum fairen Wettbewerb können zu sehr hohen Bußgeldern für das Unternehmen und auch zu Gefängnisstrafen für die beteiligten Personen führen. Jeder Mitarbeiter hat sich ohne jeden Zweifel den Grundlagen des fairen Wettbewerbs bei allen Formen von geschäftlichen Vorkehrungen zu verpflichten sowie die nationalen und internationalen Gesetze, die den Betrieb von Kartellen und bestimmte monopolistische Praktiken beschränken, einzuhalten.



## **B. Insider-Handel**

Wenngleich Tillotts selbst an keiner Börse notiert ist, müssen wir die Regeln bezüglich des Insider-Handels, die für unsere börsennotierte Muttergesellschaft, Zeria, und ggf. auch für dritte Geschäftspartner, bei denen es sich um börsennotierte Unternehmen handelt, gelten, kennen.

Insider-Informationen sind vertrauliche, nicht öffentliche Informationen über Tillotts, Zeria und/oder Dritte, die im Fall des öffentlichen Bekanntwerdens Einfluss auf die Kurse der Wertpapiere von Unternehmen, z. B. Aktien oder Anleihen, nehmen könnten. Die folgenden nicht öffentlichen Informationen gelten als sensible und vertrauliche Insider-Informationen:

- Finanzergebnisse und Prognosen
- Informationen zu Dividenden, einschließlich Änderungen der Dividendenrichtlinie
- Erhebliche wirtschaftliche Einnahmen oder Verluste
- Laufende oder geplante Abstoßungen, Übernahmen oder Fusionen
- Wesentliche Umstrukturierungen
- Ergebnisse klinischer Studien
- Verhandlungen mit Großkunden
- Veränderungen im Vorstand und in der Geschäftsführung
- Wichtige Neuigkeiten über das Unternehmen, z. B. große neue Verträge (z. B. Lizenzverträge usw.)
- Wichtige eingeleitete oder drohende Gerichtsverfahren oder Entwicklungen in laufenden Gerichtsverfahren

Solche Informationen sind streng vertraulich zu behandeln, bis die Transaktion oder die betreffenden sensiblen Daten auf rechtmäßige Weise öffentlich bekanntgemacht wurden. Das heißt, wenn Sie Zugang zu sensiblen Insider-Informationen von Tillotts, Zeria und/oder Dritten haben, dürfen Sie diese Informationen nicht gegenüber Dritten offenlegen, auch nicht gegenüber Freunden oder Verwandten. Darüber hinaus ist es Ihnen in solchen Fällen so lange untersagt, Aktien, Wertpapiere oder Derivate des/der beteiligten Unternehmen(s) zu handeln, bis die jeweilige Transaktion oder die betreffenden sensiblen Daten auf rechtmäßige Weise öffentlich bekanntgemacht wurden. Die entsprechende Frist des Handelsverbots wird häufig vom Unternehmen vorgegeben. Rechtswidrige Insider-Geschäfte können zur zivil- oder strafrechtlichen Verfolgung der beteiligten Personen führen, unabhängig von deren Position innerhalb des Unternehmens.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der [Anweisung zum Insider-Handel](#) im Intranet.

## **C. Bestechung und Korruption**

Die strenge Einhaltung aller nationalen und internationalen Gesetze zu Korruption und Bestechung wird von jedem Mitarbeiter erwartet. Das bedeutet, dass Sie nicht berechtigt sind, Bewirtung, Vorteile und Geschenke auf unangemessene Weise im Namen des Unternehmens anzubieten oder anzunehmen oder Handlungen auszuführen oder zu billigen, die gegen geltende Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung/Korruption verstoßen.

Im Umgang mit Gesundheitsdienstleistern, Gesundheitsorganisationen und Patientenorganisationen ist besondere Sorgfalt walten zu lassen, was die Einhaltung lokaler und internationaler Gesetze und Vorgaben zur Geschäftspraxis angeht. Die Pharmaindustrie wird zurecht streng reguliert, was das Anbieten von Geschenken und Bewirtung an solche Gruppen betrifft, und alle geltenden Gesetze, Regelungen und Vorschriften sind streng einzuhalten.

Tillotts leistet grundsätzlich keine politischen Beiträge wie Bargeld, Geschenke, finanzielle Förderungen, Spenden oder Vorteile beliebiger Art und die Mitarbeiter von Tillotts dürfen wissentlich keine politischen Beiträge im Namen von Tillotts leisten.

Wenn Mitarbeiter vertragliche Beziehungen oder sonstige Zusammenarbeitsprojekte mit Stakeholdern von Tillotts eingehen, sollten sie besondere Vorsicht walten lassen, wenn die Gegenpartei in einem Land ansässig ist, in dem Korruption/Bestechung bekanntermaßen weit verbreitet ist oder wenn die Gegenpartei ungewöhnliche Zahlungsbedingungen verlangt oder andere vertragliche Bedingungen ungewöhnlich erscheinen. Vorsicht ist geboten bei der Zusammenarbeit mit Partnern in Schwellenländern, um unethische Verhaltensweisen oder Aktivitäten auf Seiten von Tillotts bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit zu vermeiden (z. B. schwacher Umweltschutz, Kinderarbeit, Betrug und Korruption). In einigen Ländern gibt es unter Umständen keine oder nur unzureichende nationale Vorschriften zu diesen Themen. Tillotts wendet in solchen Ländern ebenso strenge Standards an wie in unserem Heimatland.

Im Fall des Vorliegens der oben beschriebenen Umstände sollten Sie die Rechtsabteilung und/oder den Compliance-Leiter um Rat und Anleitung bitten. Tillotts stellt sicher, dass wir regelmäßige Due-Diligence-Prüfungen durchführen, insbesondere in Bezug auf neue Geschäftspartner (siehe die [Anweisung in Bezug auf Dritte](#) im Intranet), um sicherzustellen, dass ihre Geschäftspraktiken den ethischen Vorgaben von Tillotts entsprechen. Falls Sie von einer verdächtigen Aktivität Kenntnis erlangen, müssen Sie dies unverzüglich dem Compliance-Leiter melden.

## **D. Arbeits- und Menschenrechte**

Tillotts unterstützt und verteidigt die Grund- und Menschenrechte. Als verantwortungsvolles Unternehmen achten wir die Menschenrechte aller Menschen, mit denen wir interagieren, einschließlich unserer Patienten, Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter und der Dritten, die als externe Geschäftspartner für uns arbeiten. Wir bemühen uns um die Aufrechterhaltung der Menschenrechte in unserer gesamten geschäftlichen Tätigkeit.

Wir arbeiten nicht wissentlich mit Geschäftspartnern zusammen, die Kinder- oder Zwangsarbeit nutzen. Wir respektieren das Recht von Mitarbeitern auf Ausübung der Versammlungsfreiheit und erkennen das Recht unserer Mitarbeiter auf Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an Tarifverhandlungen an.

In jedem Land, in dem wir tätig sind, hält sich Tillotts an die geltenden Gesetze, Vorschriften und internationalen Konventionen bezüglich der Menschenrechte.

## **E. Betrug und Geldwäsche**

Die Beteiligung an betrügerischen oder bewusst irreführenden Aktivitäten stellt Betrug dar. Tillotts ist bestrebt sicherzustellen, dass die höchsten Ehrlichkeitsstandards eingehalten werden und verfolgt eine Null-Toleranz-Politik im Umgang mit jeder Form von Betrug. Integres Handeln fördert Vertrauen, hilft uns dabei, eine solide Marke aufzubauen, wahrt unseren guten Ruf am Markt und stärkt die Loyalität und den Respekt. Beispiele für Betrug sind Diebstahl des Eigentums von Tillotts, Fälschung von Aufzeichnungen oder Ansprüchen, Vorlage vorsätzlich falscher Spesenabrechnungen und Steuerflucht.

Geldwäsche ist der Vorgang der Verschleierung des Ursprungs von Geldern, die durch rechtswidrige Aktivitäten erlangt wurden, so dass dieser rechtmäßig erscheint. Hinweise

auf Geldwäsche können ungewöhnliche Zahlungsmuster, hohe Bartransaktionen oder Zahlungen an nicht offengelegte Parteien sein. Selbst die entfernte Verbindung zu solchen Aktivitäten könnte dem Ruf des Unternehmens erheblich schaden sowie Vertragsstrafen und gerichtliche Schritte nach sich ziehen. Wir stellen sicher, dass wir regelmäßige Due-Diligence-Prüfungen durchführen, insbesondere in Bezug auf neue Geschäftspartner (siehe die Anweisung in Bezug auf Dritte im Intranet), um sicherzustellen, dass ihre Geschäftspraktiken den ethischen Vorgaben von Tillotts entsprechen. Falls Sie von einer verdächtigen Aktivität Kenntnis erlangen, müssen Sie dies unverzüglich dem Compliance-Leiter melden.

## **F. Geistige Eigentumsrechte und vertrauliche Informationen**

Wir alle sind verantwortlich für den Schutz von und den sorgfältigen Umgang mit den materiellen Vermögenswerten (z. B. Gebäude, Inneneinrichtungen, Maschinen und Computer) sowie den immateriellen Vermögenswerten (z. B. Warenzeichen, Ruf, geschützte Informationen, geistiges Eigentum und vertrauliche Daten) von Tillotts.

Sensible geschäftliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse von Tillotts oder Dritten müssen eng überwacht und geschützt werden. Jeder Mitarbeiter, der Zugriff auf solche vertraulichen Informationen und Geschäftsgeheimnisse hat oder direkt damit befasst ist, darf diese Informationen ausschließlich zu rechtmäßigen geschäftlichen Zwecken verwenden und nur gegenüber solchen Dritten offenlegen, die an eine offizielle und gültige Vertraulichkeitsvereinbarung gebunden sind. Die Geheimhaltungsverpflichtung gilt auch für Mitarbeiter, die Tillotts verlassen haben.

Alle Daten und Informationen von Tillotts (z. B. Daten aus Datenbanken, darunter E-Mails, Mitarbeiterdaten und technische Informationen, F&E-Aktivitäten, Geschäfts- und Marketingpläne, Programme und finanzielle Daten) sind vertraulicher Natur und müssen streng geschützt werden.

Ein Verstoß gegen die Vertraulichkeitsverpflichtung kann zivil- und strafrechtliche Folgen haben, sowohl für Tillotts als auch den betreffenden Mitarbeiter.

Wir sind außerdem verpflichtet, die geistigen Eigentumsrechte Dritter zu respektieren, unabhängig davon, ob es sich um Rechte von Einzelpersonen oder von Unternehmen

handelt. Bei der Verwendung von Logos, Warenzeichen, Patenten oder sonstigem geistigen Eigentum sind Schritte zur Wahrung der entsprechenden Rechte zu ergreifen.

## **G. Exportkontrollen und Sanktionen**

Wir halten uns stets an alle internationalen Handels- und Wirtschaftssanktionen, um uns vor Marktbeschränkungen, Vertragsstrafen und Rufschädigung zu schützen. Exportkontrollen können uns daran hindern oder beschränken, Geschäfte mit bestimmten Personen, Unternehmen, Gruppen oder Ländern zu machen. Da Exportkontrollen und Sanktionen beständigen Änderungen unterworfen sind, ist es wichtig, ihre Relevanz in Bezug auf den Kontakt zu einem potenziellen Geschäftspartner abzuwägen. Außerdem muss im Fall von Änderungen schnell reagiert und der Rat der Rechtsabteilung eingeholt werden, damit wir die nötigen Maßnahmen ergreifen können, um das Unternehmen zu schützen.

## **H. Datenschutz**

Personenbezogene Daten sind Informationen, die genutzt werden können, um eine natürliche Person per Bezugnahme auf einen Namen, eine Identifikationsnummer, Standortdaten, eine Online-Kennung oder einen oder mehrere Faktoren, die die physische, physiologische, genetische, geistige, kulturelle oder soziale Identität der natürlichen Person betreffen, direkt oder indirekt zu identifizieren. Die personenbezogenen Daten der einzelnen Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner von Tillotts müssen stets in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen und -vorschriften geschützt werden. Die Nutzung personenbezogener Daten ist auf notwendige geschäftliche Zwecke zu beschränken und hat, sofern erforderlich, mit der entsprechenden Einwilligung zu erfolgen. Wenn Sie mit personenbezogenen Daten arbeiten, sollten Sie stets zunächst die [Datenverarbeitungsrichtlinie](#) im Intranet konsultieren. Falls Sie Zweifel oder Fragen haben, kontaktieren Sie bitte die Rechtsabteilung über den dafür vorgesehenen Datenschutz-Posteingang ([dataprivacy@tillotts.com](mailto:dataprivacy@tillotts.com)).

## **I. Interessenkonflikte**

Sie dürfen weder direkt noch indirekt von der unangemessenen Nutzung einer persönlichen Beziehung zu Personen oder Unternehmen außerhalb von Tillotts profitieren. Darüber hinaus gilt es, jede Situation, die Anlass zu oder auch nur den Anschein eines Konflikts zwischen Ihren Pflichten gegenüber Tillotts und Ihren persönlichen Interessen geben

könnte, unter allen Umständen zu vermeiden. Solche Situationen nennt man Interessenkonflikte. Falls Sie glauben, dass eine Situation vorliegt, die Anlass zur Entstehung eines Interessenkonflikts geben könnte, und Sie unsicher sind, was zu tun ist, wenden Sie sich bitte an den Compliance-Leiter. Wir können Ihnen bei der objektiven Beurteilung der Situation und der Festlegung der bestmöglichen Vorgehensweise zur Seite stehen.

## **J. Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung**

Tillotts pflegt ein inklusives, tolerantes, faires und positives geschäftliches Umfeld, in dem alle Mitarbeiter respektiert werden und sich individuell entwickeln und wachsen dürfen. Um dies zu gewährleisten, haben wir einen klaren Prozess für die Festlegung objektiver Leistungsstandards (z. B. in Form vereinbarter Jahresziele) sowie für die Messung und Belohnung der Leistung von Mitarbeitern entwickelt. Tillotts achtet die Rechte seiner Mitarbeiter, die ihnen gemäß vor Ort geltenden Gesetzen zustehen, wenn es um die Versammlungsfreiheit, die Mitgliedschaft in Gewerkschaften sowie die Vertretung durch und Mitgliedschaft in Betriebsräten geht. Darüber hinaus unterstützt Tillotts eine positive Work-Life-Balance für alle Mitarbeiter und regt Mitarbeiter dazu an, offen mit der Geschäftsleitung über Arbeitsbedingungen zu sprechen, ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung.

Unabhängig von ihrer Position wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie einander fair, höflich und respektvoll behandeln. Tillotts toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Alter, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, nationaler Herkunft, Staatsbürgerschaft, Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, geschlechtlicher Ausübung, genetischen Daten oder ähnlichen Eigenschaften.

Individualität und freie Meinungsäußerung werden bei Tillotts gefördert. Alle Beziehungen von Kollegen am Arbeitsplatz sowie Beziehungen zu Dritten, mit denen wir zusammenarbeiten, sollen professionell und frei von Vorurteilen, Voreingenommenheit und Belästigung jeder Art geführt werden.

Beispiele für unerwünschtes Verhalten:

- Unerwünschte körperliche Annäherung oder körperlicher Kontakt
- Darstellung beleidigenden Materials

- Sexistisches, rassistisches oder sonstiges intolerantes Verhalten
- Verhalten, das die Arbeitsleistung eines Kollegen auf unverhältnismäßige oder negative Weise beeinflusst oder ein einschüchterndes, beleidigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld schafft
- Mobbing, Erniedrigung oder beleidigendes Verhalten
- Angedrohte oder ausgeübte Gewalt
- Psychischer oder physischer Missbrauch

Die Ausübung solchen Verhaltens kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen, die in schwerwiegenden Fällen bis zur Entlassung reichen.

## **K. Gesundheit, Sicherheit und Umwelt**

Ziel des Unternehmens ist es, arbeitsbedingte Risiken für die Gesundheit, Sicherheit und Umwelt auf einem angemessenen Mindestniveau zu halten, um unsere Mitarbeiter und den Planeten so gut wie irgend möglich zu schützen und alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Tillotts arbeitet auf umweltbewusste und effiziente Weise, um die nachteiligen Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Unser Ziel ist die Bewahrung natürlicher Ressourcen, um den Einsatz gefährlicher Materialien zu vermeiden und nach Möglichkeit Tätigkeiten auszuüben, die die Wiederverwendung und das Recycling von Materialien umfassen.

Tillotts fördert außerdem die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern abseits des Arbeitsplatzes.

Als Arbeitgeber ist Tillotts ethisch und rechtlich verpflichtet:

- einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für seine Mitarbeiter bereitzustellen;
- Mitarbeiter über Gefahren am Arbeitsplatz zu informieren;
- Mitarbeiter im sicheren Umgang mit solchen Gefahren zu schulen, einschließlich der Verwendung von PSA);
- die Umwelt und Anwohner vor durch das Unternehmen verursachten Gefahren u schützen;
- Mitarbeitern die Gelegenheit zu geben, sich zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen zu äußern und daran zu beteiligen;
- regelmäßig zu kontrollieren, ob Arbeitsabläufe, Arbeitsausstattung und der Arbeitsplatz als solches den geltenden Vorschriften zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt entsprechen;
- regelmäßig zu überprüfen, ob Mitarbeiter die Regeln zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt einhalten

Um Unfälle oder Vorfälle zu verhindern:

- ist jeder Mitarbeiter berechtigt und verpflichtet, unsichere Arbeitsprozesse zu stoppen;
- ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, Unfälle, Vorfälle oder Beinaheunfälle innerhalb von 24 Stunden zu melden;
- sollte jeder Mitarbeiter Probleme in Bezug auf die Gesundheit, Sicherheit oder Umwelt, von denen er oder sie Kenntnis erlangt, dem lokalen Ansprechpartner melden, dessen Kontaktdaten in der globalen Adressliste in Outlook zu finden ist;
- ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, sich an die Regeln zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt zu halten.

## **L. Bedenken melden**

Sie sind aufgefordert und werden dabei vollumfänglich von der Geschäftsleitung, den Geschäftsführern und dem Vorstand von Tillotts unterstützt, ggf. bestehende Bedenken zu melden. Dies kann über verschiedene Wege erfolgen. In erster Instanz können Sie Ihren Vorgesetzten ansprechen. Wenn Sie sich dabei nicht wohl fühlen, z. B. weil Ihr Vorgesetzter an dem betreffenden Verhalten beteiligt ist, können Sie sich an dessen Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Compliance-Leiter wenden.

Wenn Ihnen keine der obigen Optionen geeignet erscheint oder Sie sich unwohl fühlen, können Sie jederzeit einen vertraulichen (anonymen) Bericht über den [Compliance Help Link](#) abgeben, der Tillotts von der EQS Group, einem externen Hotline-Anbieter, zur Verfügung gestellt wird. Über diesen Kanal können Sie einen mutmaßlichen Verstoß gegen den CoBE von Tillotts melden. Wenngleich Fragen und Bedenken, die über den Compliance Help Link vorgelegt werden, zur Beantwortung und/oder Untersuchung an den Compliance-Leiter weitergeleitet werden, werden ohne Ihre vorherige Zustimmung keine identifizierenden Angaben weitergegeben.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie zum Compliance Help Link im Intranet. Sie können sicher sein, dass Ihr Bericht auf faire, unvoreingenommene, vertrauliche Weise behandelt wird und dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie wegen der Vorlage eines solchen Berichts streng verboten sind und von Tillotts nicht toleriert werden.



## **M. Kontakt**

Compliance Helpline-Richtlinie

Compliance-Leiter: [compliance@tillots.com](mailto:compliance@tillots.com)

Datenschutzfragen: [dataprivacy@tillots.com](mailto:dataprivacy@tillots.com)

**TILLOTTS PHARMA**  
**KODEX FÜR UNTERNEHMENSETHIK**

Der Unterzeichner bestätigt hiermit, dass er/sie den Tillotts CoBE gelesen und verstanden hat und stimmt zu, an seinen Inhalt und seine Bedingungen gebunden zu sein.

---

Unterschrift

---

Name in Druckbuchstaben:

---

Datum