



Unser Verhaltenskodex

Inhalt

Vorwort

1.	Anwendungsbereich
2.	Gesellschaftliche Verantwortung
2.1	Achtung der Menschenrechte
2.2	Vielfalt und Chancengleichheit
2.3	Führung und Führungsverantwortung
2.4	Nachhaltigkeit
2.5	Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung
2.6	Politisches Engagement
2.7	Social Media
2.8	Spenden und Sponsoring
3.	Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz
4.	Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten
4.1	Fairer und freier Wettbewerb
4.2	Verbot von Korruption und Bestechung
4.2.1	Geschenke und Einladungen
4.2.2	Amtsträger und Vertreter öffentlicher Institutionen
4.3	Erwartungen an unsere Geschäftspartner
4.4	Berater und Dienstleister
5.	Vermeidung von Interessenkonflikten
6.	Schutz des Unternehmensvermögens
7.	Umgang mit Daten und Geschäftsgeheimnissen; Informationssicherheit
8.	Umsetzung und Einhaltung des Verhaltenskodex'

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

angesichts der Energiewende steht die Grosskraftwerk Mannheim Aktiengesellschaft (das GKM) als größtes Steinkohlekraftwerk Deutschland besonders im Fokus der Öffentlichkeit. Das wird sich auch nach einer erfolgreichen Transformation hin zu einer nachhaltigen und wirtschaftlichen Energiebereitstellung der Fall sein. Unsere Haltung und unsere Überzeugungen ändern sich nicht: Es ist für uns wichtig, integer zu handeln, das heißt, das Richtige zu tun, indem wir uns an interne und externe Regeln halten und nach den folgenden zentralen Unternehmenswerten handeln:

Vertrauen

Gegenseitiges Vertrauen und Verlässlichkeit sind die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Dies gilt gleichermaßen unternehmensintern wie auch in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und Aktionären.

Respekt

Wir achten die Würde des Einzelnen, diskriminieren niemanden und behandeln Mitarbeiter¹ und Dritte fair und ehrlich. Unser Handeln dient den Interessen unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Aktionäre. Wir fordern das, was wir auch selbst einhalten und stehen zu unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt.

Integrität

Wir glauben an moralische Werte und beachten die Gesetze und Regeln in allen Bereichen, in denen wir aktiv sind. Dies gilt vor allem für die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Umweltschutz. Diese Werte sind wichtige Zielsetzungen für unser Unternehmen, bilden unseren Handlungsrahmen und fließen in alle Entscheidungsprozesse ein.

Transparenz

Wir informieren uns untereinander kontinuierlich, präzise und umfassend und gehen mit Informationen zu jeder Zeit verantwortungsvoll um. Offene und ehrliche Kommunikation beinhaltet sowohl gegenseitige Anerkennung als auch konstruktive Kritik. Wir übertragen unseren Mitarbeitern Verantwortung und binden sie in Entscheidungsprozesse ein.

Im Sinne dieser Unternehmenswerte setzen wir uns Ziele, die wir kommunizieren, an denen wir arbeiten und uns messen lassen. Dazu gehören übergeordnete Unternehmensziele wie wirtschaftlicher Erfolg, zuverlässige Energiebereitstellung, Transformation in ein nachhaltiges Unternehmen, Verhütung von Arbeitsunfällen, Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter, Schutz der Umwelt, Kundenzufriedenheit,

¹ Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf alle Geschlechter in gleicher Weise. Der Begriff „Mitarbeiter“ umfasst auch den Vorstand und die Führungskräfte.

attraktive Arbeitsplätze, Bekämpfung von Korruption sowie gute Beziehungen und Verantwortung im wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Umfeld.

Dieser Verhaltenskodex fasst die wesentlichen Grundsätze für regelkonformes Verhalten zusammen und gibt uns Orientierung im Alltag und in kritischen Situationen. Er hilft uns dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen und stellt sicher, dass diese im Einklang mit den geltenden ethischen, sozialen und ökologischen Standards stehen. Mit diesem Verhaltenskodex dokumentieren wir als Unternehmen unsere Überzeugung, dass wir nur dann erfolgreich sein können, wenn wir bei unserem Handeln die durch Gesetze und interne Vorschriften gesetzten Rahmenbedingungen befolgen.

Der Verhaltenskodex beschreibt die Leitlinien für alle Mitarbeiter des GKM. Jeder von uns ist verpflichtet, verantwortungsbewusst zu handeln und dabei die externen und internen Regeln konsequent einzuhalten. Regelverstöße können nicht geduldet werden, denn sie schaden nicht nur den unmittelbar betroffenen Personen, sondern gefährden auch das Ansehen und den Erfolg des GKM.

Nicht an unseren Bekenntnissen, sondern an unserem Handeln werden wir gemessen.

Mannheim, im Dezember 2025

**Grosskraftwerk Mannheim
Aktiengesellschaft**

Der Vorstand



Dr. Kerstin Böcker



Thomas Hörtinger

1 | Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter des GKM. Er erstreckt sich auf dienstliche Belange im Unternehmen und auf sämtliche Bereiche, in denen Mitarbeiter als Repräsentanten des GKM wahrgenommen werden.

Die hier definierten Verhaltensstandards stellen keine detaillierte oder abschließende Handlungsanweisung für alle Themen dar, sondern erläutern in zusammenfassender Form korrekte Verhaltensweisen.

Wir verpflichten uns, die zehn Prinzipien des UN Global Compact auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung innerhalb unseres Einflussbereichs anzuerkennen, zu unterstützen und ihnen in der Praxis zu entsprechen.

Auch von unseren Geschäftspartnern (z. B. Lieferanten, Beauftragten und Beratern) erwarten wir gesetzeskonformes Verhalten und die Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

**Wir gehen fair
miteinander um!**

2 | Gesellschaftliche Verantwortung

2.1 Achtung der Menschenrechte

Das GKM achtet die international anerkannten Menschenrechte und orientiert sich in seinem Handeln an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Eine besondere Bedeutung messen wir den Rechten der internationalen Menschenrechts-Charta und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation bei.

Das GKM lehnt jede Art von Diskriminierung, Sklaverei, Kinderarbeit, die Bedrohung von Personen, die die Menschenrechte verteidigen und sonstige Verletzungen der Menschenrechte ab. Darüber hinaus misst das GKM dem Schutz von grundlegenden Rechten bei der Arbeit besondere Bedeutung bei.

2.2 Vielfalt und Chancengleichheit

Beim GKM wissen wir die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiter zu schätzen. Auch der bewusste Umgang mit Vielfalt und Individualität ist für uns Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg.

Entsprechend unseren Unternehmensgrundsätzen begegnen wir einander offen und mit gegenseitigem Respekt, Toleranz und Fairness. Bei uns besteht Chancengleichheit. Diskriminierung hat im GKM keinen Platz, insbesondere nicht aufgrund von:

- Geschlecht, Abstammung, Herkunft und Nationalität,
- Religion und Weltanschauung,
- politischer, sozialer oder gewerkschaftlicher Betätigung,
- sexueller Identität und Orientierung,
- physischer und/oder psychischer Einschränkungen oder
- Alter.

Wir achten die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter. Wir schaffen eine Kultur der Toleranz, in der wir uns individuell entfalten können, um am Arbeitsplatz unser volles Potenzial zu nutzen. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ein faires, tolerantes, wertschätzendes und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen.

2.3 Führung und Führungsverantwortung

Bei der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der internen Richtlinien kommt unseren Führungskräften eine Vorbildfunktion und Orientierungsrolle zu. Verantwortungsbewusstes Führen und Miteinander setzt Entscheidungen voraus, die transparent und nachvollziehbar sind. Nur dann finden sie Akzeptanz.

Unsere Führungskräfte verhalten sich gegenüber ihren Mitarbeitern wertschätzend und fördern das Zusammengehörigkeitsgefühl ihres Teams. Sie schaffen für ihre Mitarbeiter eine geeignete Wissensbasis und befähigen sie, Verantwortung zu übernehmen.

Im Rahmen ihrer Organisations- und Aufsichtspflicht sind unsere Führungskräfte dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert oder wesentlich erschwert werden können. Sie haben ihren Mitarbeitern zu vermitteln, dass Regelverstöße nicht toleriert werden.

2.4 Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bedeutet für uns ständige Optimierung und Messung in den drei Nachhaltigkeitsprinzipien Ökonomie, Ökologie und Soziales, die für uns,

gerade auch angesichts der Energie-
wende, Kernelemente einer guten Un-
ternehmensführung sind. Die Knappheit
der Ressourcen und die Verantwortung
gegenüber zukünftigen Generationen
stehen im besonderen Fokus des unter-
nehmerischen Handelns. Jeder Mitarbei-
ter handelt bei seiner Tätigkeit in diesem
Sinne.

2.5 Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung

Wir stehen zu unserer sozialen Verantwor-
tung. Wir arbeiten mit allen Beschäftigten,
Arbeitnehmervertretern und Gewerk-
schaften respekt- und vertrauensvoll
zusammen. Dabei streben wir einen fairen
Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen
Interessen des Unternehmens und den
Interessen der Mitarbeiter an. Auch bei
streitigen Auseinandersetzungen bleibt es
unser Ziel, gemeinsam eine tragfähige Ba-
sis für eine konstruktive Zusammenarbeit
zum Wohl der Mitarbeiter und des GKM
zu schaffen und zu wahren.

2.6 Politisches Engagement

Der Dialog mit Vertretern staatlicher Orga-
ne und politischer Parteien ist für uns als
Energieversorger unverzichtbar. Um jeden
Anschein einer unangemessenen Einfluss-
nahme zu vermeiden, verpflichten wir uns
seit jeher zu parteipolitischer Neutralität
und geben keine Spenden an politische
Parteien oder an Organisationen, die in
enger Beziehung zu einer politischen
Partei stehen. Dies gilt auch für Aktivitäten
oder Veranstaltungen des GKM.

Das GKM beschäftigt keine Mitarbeiter,
die hauptberuflich öffentliche Ämter aus-
üben oder öffentliche Mandate innehaben.
Mit Vertretern dieses Personenkreises
schließen wir auch keine Beraterverträge
oder ähnliche Vereinbarungen.

Wir begrüßen privates Engagement im
staatsbürgerlichen, politisch-demokrati-
schen und gesellschaftlichen – insbeson-
dere karitativen und sozialen – Bereich,
sofern dies betrieblichen Belangen nicht
widerspricht.

2.7 Social Media

Soziale Netzwerke (z. B. Facebook,
LinkedIn, Instagram, Xing, YouTube oder
X) spielen in der Öffentlichkeit eine immer
wichtigere Rolle. Wir sind ein weltoffenes
Unternehmen, insbesondere Toleranz und
Respekt sind für uns elementar. Dies gilt
auch für den Schutz der Integrität und
Privatsphäre unserer Mitarbeiter. Hetzeri-
sche, beleidigende oder diskriminierende
Beiträge in sozialen Medien dulden wir
nicht. Inakzeptabel sind unter anderem
Beiträge, die:

- verfassungsfeindliche Inhalte
wiedergeben,
- die Würde anderer Nutzer verletzen,
- den Unternehmensfrieden gefährden,
- unser Ansehen und das Ansehen
unserer Mitarbeiter in Misskredit
bringen oder
- das Verhältnis zu wichtigen
Anspruchsgruppen belasten.

2.8 Spenden und Sponsoring

Mit Spenden bedenken wir ausschließ-
lich gemeinnützige Einrichtungen und
verfolgen keinen wirtschaftlichen Eigen-
nutz. Gegenleistungen werden weder
gefordert noch erwartet. Es ist bereits
der Anschein zu vermeiden, dass Spen-
den die geschäftlichen Beziehungen des
GKM zu Dritten beeinflussen könnten.
Unser Sponsoring setzen wir dazu ein,
um das Ansehen und die Wahrnehmung
des GKM in der Öffentlichkeit positiv zu
prägen. Für Spenden und Sponsoring
sind innerhalb des GKM spezielle Zustän-
digkeiten und Abläufe festgelegt.

**Wir beachten
alle relevanten
Sicherheits-
vorschriften!**

3 | **Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz**

Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter haben höchste Priorität im GKM. Wir sorgen für Arbeitsbedingungen, unter denen jeder seine bestmögliche Leistung erbringen kann und dabei seine physische und psychische Gesundheit erhalten kann.

Hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards, die kontinuierlich überprüft und ggf. angepasst werden, sind die Grundlage für die Ausführung der erforderlichen Arbeiten. Oberstes Ziel ist es, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Dazu vertrauen wir auf das Mitwirken unserer Mitarbeiter. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterstützen. Dabei sorgt das GKM für die erforderliche Unterweisung seiner Mitarbeiter im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Jeder Mitarbeiter hat die ihm vermittelten Inhalte, Vorschriften und unternehmensinternen Richtlinien zur Arbeitssicherheit und Gesundheit zu kennen und bei der Ausübung seiner Tätigkeit zu berücksichtigen und umzusetzen. Außerdem ist er zu ständiger Wachsamkeit aufgerufen, um sich mögliche Gefahren seiner Tätigkeit und Arbeitsumgebung im eigenen und im Interesse der Kolleginnen und Kollegen bewusst zu machen.

Das GKM bietet gesundheitsfördernde und auf Prävention ausgerichtete Programme an und setzt dabei auf die rege Beteiligung der Mitarbeiter – unter anderem in folgenden Bereichen:

- Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz,
- Betriebliche Gesundheitsförderung,
- Zusatzversicherungen,
- Wiedereingliederung,
- Sozialberatung.

Die Einhaltung der für den Umweltschutz geltenden Gesetze und Verordnungen ist für uns alle Aufgabe und Verpflichtung. Wir achten deshalb insbesondere auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, Wasser, Werk- und Rohstoffen.

Unser Umweltschutzmanagementsystem, das Energiemanagementsystem und das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystem des GKM sind nach weltweit anerkannten ISO Standards (ISO 14001, ISO 50001 und ISO 45001) zertifiziert.

**Wir dulden
keine
Korruption!**

4 | Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

4.1 Fairer und freier Wettbewerb

Wir treten für freien und fairen Wettbewerb und transparente Märkte ein und bekämpfen jegliche Wettbewerbsbeschränkungen. Hierzu gehört insbesondere auch die Einhaltung der Vorschriften zum Kartellrecht, zur Gewährung von Subventionen und zur Vergabe öffentlicher Aufträge. Wettbewerbswidriges Verhalten kann zu hohen Strafen, Bußgeldern oder Schadensersatzforderungen führen. Kein Mitarbeiter des GKM darf daher mit Wettbewerbern Absprachen über wettbewerbslich sensitive Informationen (z. B. Preise, Konditionen) treffen, die geeignet sind, den freien Wettbewerb einzuschränken. Auch der bloße Informationsaustausch mit Wettbewerbern über wettbewerbsrelevante Tatsachen ist untersagt. Dies gilt ebenso für die Mitarbeit in Wirtschafts- und Fachverbänden.

4.2 Verbot von Korruption und Bestechung

Korruption bedeutet, dass jemand seine berufliche Stellung bzw. bestehendes Vertrauen dazu missbraucht, um sich oder einem Dritten einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen. Im Umgang mit Geschäftspartnern (z. B. Lieferanten und Kunden) sind Geschenke und Einladungen (Zuwendungen) nur im angemessenen Rahmen üblich und zulässig.

Wir machen Geschäfte nicht um jeden Preis. Um Reputationsschäden und Vermögensschäden vom GKM abzuwenden, basieren unsere Entscheidungen allein auf objektiven und nachvollziehbaren Kriterien und werden nicht von Zuwendungen beeinflusst. Wir lehnen Zuwendungen ab, wenn bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung entstehen kann. Dazu haben wir unter anderem eine Antikorruptionsrichtlinie erlassen.

4.2.1 Geschenke und Einladungen

Mitarbeiter dürfen weder für sich noch für andere Geschenke, Einladungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern anregen, erbitten oder fordern. Dabei gilt der Grundsatz, dass bereits jeglicher Anschein einer unangemessenen Einflussnahme auf eine geschäftliche Entscheidung zu vermeiden ist. Zuwendungen sind außerdem nur in angemessener Höhe und im Rahmen der Geschäftsüblichkeit zulässig.

Eine Einladung von Geschäftspartnern zum Essen oder zu Veranstaltungen nehmen wir nur an, wenn sie unaufgefordert ausgesprochen wird, einem geschäftlichen Anlass dient, nicht unangemessen häufig wiederholt wird und im Verhältnis zum Anlass steht. Auch hier ist jeder Anschein einer Beeinflussung unbedingt zu vermeiden.

Die vorgenannten Grundsätze gelten auch für Zuwendungen und Einladungen an Geschäftspartner. Im Zweifel ist der Compliance Officer anzusprechen.

4.2.2 Amtsträger und Vertreter öffentlicher Institutionen

Als Unternehmen, welches Aufgaben und Dienstleistungen von hohem öffentlichem Interesse wahrnimmt, hält das GKM einen offenen und transparenten Dialog mit Vertretern staatlicher sowie kommunaler Organe und politischen Vertretern für unverzichtbar. Um bereits jeglichen Anschein der Einflussnahme durch das GKM auf Entscheidungen dieses Personenkreises zu vermeiden, sind wir bei Geschenken und Einladungen an Beschäftigte von Behörden und Unternehmen in öffentlicher Hand sowie an Amtsträger und Politiker sehr zurückhaltend und prüfen jeden Einzelfall besonders kritisch.

Zuwendungen dieser Art sind ausnahmslos vorher mit dem Vorstand und dem Compliance Officer abzustimmen.

4.3 Erwartung an unsere Geschäftspartner

Das GKM wählt seine Geschäftspartner ausschließlich nach objektiven Kriterien aus. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie unseren Verhaltenskodex beachten. Daher ist Voraussetzung für eine Zusammenarbeit, dass sich unsere Geschäftspartner – wie wir – an die folgenden Prinzipien halten:

- Einhaltung aller anwendbaren Gesetze;
- Verzicht auf Korruption;
- Beachtung der Menschenrechte;
- Verzicht auf Zwangs- und Kinderarbeit;
- Übernahme der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter;
- Sicherstellung dieser Werte in der eigenen Lieferkette.

4.4 Berater und Dienstleister

Beim Einsatz von Beratern und Dienstleistern achten wir in besonderer Weise auf deren Qualifikation und Integrität. Sofern von Beratern oder Dienstleistern illegale Geschäftspraktiken angewandt werden, kann dadurch nicht nur deren Ansehen, sondern auch das des GKM beschädigt werden. Unter Umständen könnten solche Praktiken sogar dem GKM zugerechnet werden und zur (Mit-)Haftung führen. Daher werden wir das Notwendige dafür tun, dass Berater und Dienstleister die gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Dies geschieht insbesondere durch sorgfältige Auswahl und Bonitätsprüfung des jeweiligen Partners. Auch muss die Höhe der jeweiligen Vergütung klar geregelt sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der erbrachten Leistung stehen.

Wir trennen Privates und Geschäftliches!

5 | Vermeidung von Interessenkonflikten

Das GKM strebt eine professionelle Zusammenarbeit mit allen Geschäftspartnern an. Um Interessenkonflikte zu vermeiden, müssen alle Mitarbeiter Privates und Geschäftliches streng voneinander trennen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Geschäftsentscheidungen im besten Interesse des GKM zu treffen und sich dem GKM gegenüber stets loyal zu verhalten. Jede Art von Interessenkonflikt ist im Zweifel dem Vorgesetzten mitzuteilen.

Interessenkonflikte können z.B. entstehen, wenn ein Mitarbeiter:

- auch für einen Wettbewerber, Lieferanten oder Kunden tätig ist,
- für das GKM einen Vertrag mit einem Angehörigen abschließt,
- sich direkt oder indirekt, z. B. über Familienmitglieder, an einem Unternehmen beteiligt, das mit dem GKM in Geschäftsbeziehung steht.

Wenn wir feststellen, dass ein solcher Interessenkonflikt oder eine private Beziehung zu einem Geschäftspartner besteht, suchen wir gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft eine Lösung, bei der die Interessen des GKM nicht beeinträchtigt werden.

**Wir gehen
sorgfältig mit
Ressourcen um!**

6 | Schutz des Unternehmensvermögens

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit Unternehmensvermögen verantwortlich umzugehen. Dazu gehören auch Kommunikationseinrichtungen sowie immaterielle Werte, wie z. B. Know-how, Technologien und Geschäftsgeheimnisse. Missbrauch und Verschwendung von Unternehmensressourcen schaden der betrieblichen und finanziellen Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Nur ein effizienter Einsatz aller Ressourcen auf allen Ebenen kann den Unternehmenserfolg langfristig sichern.

Das Eigentum und die Vermögenswerte des GKM sind vor Beschädigung, Verlust oder Diebstahl zu schützen.

Dieser Schutz umfasst auch den sorgsamen Umgang mit Arbeitsmitteln, die das GKM seinen Mitarbeitern zur Erfüllung ihrer Aufgaben und der Unternehmensziele zur Verfügung stellt (z. B. Kommunikationseinrichtungen, Inventar, Büromaterial, IT, Maschinen, Fahrzeuge).

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie mit diesen Vermögenswerten verantwortungsvoll umgehen, Schäden, unnötige Kosten und sonstige Nachteile vermeiden und Unternehmenseigentum nicht missbräuchlich verwenden.

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Informationen und Daten um!

7 | Umgang mit Daten und Geschäftsgeheimnissen; Informationssicherheit

7.1 Berichterstattung

Bei allen Formen der Außendarstellung des GKM in schriftlicher, mündlicher und elektronischer Form werden wir die größtmögliche Sorgfalt anwenden. Dazu gehört, dass die Berichterstattung rechtzeitig, wahrheitsgemäß, vollständig und übereinstimmend mit den geltenden Regeln und Standards erfolgt. Hierzu gehören insbesondere sämtliche schriftlichen Dokumente, die zur Erfüllung von Offenlegungspflichten erforderlich sind.

Negative Aussagen oder abwertende Äußerungen über das Unternehmen, über Geschäftspartner, Aktionäre, Wettbewerber oder Kollegen entsprechen nicht unseren Kommunikationsgrundsätzen und sind nicht gestattet.

Die Medien sind als Multiplikatoren besonders wichtig für die Außendarstellung des Unternehmens. Für Anfragen von Medien oder sonstigen unternehmens-externen Personen oder Organisationen sind innerhalb des GKM ausschließlich der Vorstand und die Abteilung „Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation“ zuständig.

7.2 Verschwiegenheitspflicht

Geschäftsgeheimnisse sind ein hohes Gut, sie sichern unser Know-how und den Vorsprung vor unseren Wettbewerbern. Wir schützen diese Informationen in besonderem Maße und erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie Informationen über interne Angelegenheiten, die ihnen im Rahmen ihrer betrieblichen Tätigkeit anvertraut oder sonst bekannt geworden sind, vertraulich behandeln und nicht unbefugt weitergeben.

Zu diesen Informationen zählen insbesondere strategische, finanzielle und technische Informationen. Näheres ist in einer entsprechenden Richtlinie geregelt.

In gleicher Weise achten wir die Geschäftsgeheimnisse unserer Geschäftspartner.

7.3 Datenschutz

Wir beachten die Rechte unserer Mitarbeiter und die Rechte Dritter bezüglich ihrer persönlichen Daten. Wir treffen die notwendigen Vorkehrungen, dass personenbezogene Daten nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies unter genauer Einhaltung der jeweils gültigen Bestimmungen erfolgt und für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist.

Wir tragen bei der Nutzung von Daten dafür Sorge, dass die Verwendung für die Betroffenen transparent ist und ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch oder Löschung gewahrt bleiben.

7.4 Informationssicherheit

Wir verpflichten uns, insbesondere als Teil der kritischen Infrastruktur, einen angemessenen Standard bei der Absicherung der Informationsverarbeitung zu gewährleisten, so dass die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit, Authentizität und Nachweisbarkeit der schützenswerten Informationen und Geschäftsprozesse sichergestellt und eine unbefugte Nutzung bzw. Störung verhindert werden.

Basis dafür ist ein zertifiziertes Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS), das zusammen mit einer internen Leitlinie die wesentlichen Aspekte einer effektiven Informationssicherheit definiert. Diese sind insbesondere:

- die Festlegung klarer Verantwortlichkeiten und Prozesse
- regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter
- ein kontinuierliches Risikomanagement (inkl. Notfallvorsorge)
- ein konsequenter Umgang mit Informationssicherheitsvorfällen
- regelmäßige externe Audits.

7.5 Insiderregeln

Das GKM und diejenigen Mitarbeiter, die Zugang zu Insiderinformationen erlangen, unterliegen den gesetzlichen Insiderbestimmungen.

Insiderinformationen sind Informationen über nicht öffentlich bekannte Umstände, die geeignet sind, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis der jeweiligen Wertpapiere zu beeinflussen.

Es ist daher verboten, Insiderinformationen:

- zu nutzen, um mit solchen Wertpapieren zu handeln;
- unrechtmäßig an Dritte weiterzugeben. Dies umfasst sowohl die Weitergabe innerhalb des GKM als auch gegenüber Dritten (z. B. Kunden, Lieferanten, Analysten, Journalisten, Freunden etc.);
- zu nutzen, um Dritten den Handel mit diesen Wertpapieren zu empfehlen oder Dritte dazu anzustiften.

**Wir leben unseren
Verhaltenskodex!**

8 | Umsetzung und Einhaltung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und den Vorstand des Unternehmens verbindlich. Jeder Mitarbeiter hat den Anspruch, dass die Regeln des Verhaltenskodex ihm gegenüber eingehalten werden.

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, bei allen Fragen, die diesen Verhaltenskodex und seine Einhaltung betreffen, aktiv seinen Vorgesetzten oder den Compliance Officer des GKM anzusprechen. Gleiches gilt, wenn ein Mitarbeiter Hinweise auf mögliche oder bereits eingetretene Verstöße gegen das geltende Recht, diesen Verhaltenskodex oder interne Richtlinien erhalten hat.

Ergänzend bietet das GKM seinen Mitarbeitern und Dritten die Möglichkeit, über externe Vertrauensanwälte oder über das GKM-Meldeportal Beobachtungen zu schwerwiegenden Regelverstößen und Verdachtsfällen mitzuteilen. Auf Wunsch kann der Hinweisgeber während des gesamten Prozesses vollkommen anonym bleiben.

Die Kontaktdaten der Vertrauensanwälte sowie der Zugang zum GKM-Meldeportal sind im GKM-Intranet und im Internet verfügbar.

Die eingehenden Hinweise und Informationen werden vertraulich und mit der erforderlichen Sorgfalt behandelt und bearbeitet. Soweit ein begründeter Verdacht für einen Verstoß besteht, werden die entsprechenden Maßnahmen ergriffen, um den Sachverhalt aufzuklären.

Ein Hinweisgeber wird wegen seines Hinweises auf Verstöße oder Fehlverhalten keine Nachteile erfahren, es sei denn, er wusste oder hätte ohne Weiteres erkennen können, dass sein Hinweis nicht zutrifft.

Unsere Mitarbeiter sind angehalten, diesen Verhaltenskodex zu lesen, nachzuvollziehen und ihr eigenes Verhalten an ihm auszurichten.

Der Verhaltenskodex kann nicht in jeder Einzelheit Standards, Verfahren und Bestimmungen unseres Unternehmens regeln. Sofern das GKM für einzelne Sachverhalte genauere Richtlinien, Anweisungen und Bestimmungen verabschiedet hat, sind diese bindend.

Mannheim, im Dezember 2025