

Biesterfeld AG für den gesamten Konzern

Code of Business Conduct – Geschäftlicher Verhaltenskodex

Die Biesterfeld AG ist ein international agierender, wachstumsstarker Distributeur und Dienstleister im Bereich Kunststoff und Chemie.

Als Partner weltweit führender Lieferanten vertreiben die Gesellschaften des Biesterfeld Konzerns (im folgenden „Biesterfeld“ oder „Biesterfeld Gruppe“) ein breit gefächertes Spektrum an Kunststoffen, Industriechemikalien, Agrochemikalien, pharmazeutischen Produkten, chemischen Spezialprodukten, Lebensmittelzusatzstoffen und Salz.

Über die klassischen Leistungen eines Distributeurs hinaus bieten wir unseren Partnern ein hohes Maß sowohl an anwendungstechnischem als auch an marktorientiertem Know-how. Wir sehen uns in der Funktion eines Informations- und Entwicklungskatalysators in beide Richtungen: Wir denken in Lösungen für unsere Kunden und agieren als Marketingpartner unserer Prinzipale.

Die Biesterfeld Gruppe steht für eine Unternehmenskultur, die geprägt ist von den Grundsätzen einer konstruktiven, partnerschaftlichen und transparenten Zusammenarbeit, von der langfristig alle Beteiligten profitieren.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im folgenden Mitarbeiter) bestimmen unseren Erfolg. Durch ihr Denken und Handeln wird die Unternehmenskultur der Biesterfeld Gruppe gelebt und von unseren Partnern erlebt. Alle Mitarbeiter sind in ihren Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen verantwortlich dafür, dass wir als Unternehmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.

Grundwerte des Unternehmens, wie Kompetenz, Vertrauenswürdigkeit und verantwortliches Handeln, spiegeln sich in der Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern ebenso wider wie Kontinuität, spürbar durch die langjährige Unternehmenszugehörigkeit vieler Mitarbeiter.

Abgeleitet aus den Unternehmenswerten legt dieser Verhaltenskodex fundamentale Verhaltensprinzipien fest, die das Handeln von Mitarbeitern bei der täglichen Arbeit bestimmen sollen. Diese Grundsätze für geschäftliches Verhalten sind konzernweit Maßstäbe und Richtlinien, die für alle Mitarbeiter gelten. Sie sollen helfen, die vielfältigen, unterschiedlichen rechtlichen und kulturellen Herausforderungen im Unternehmensalltag zu bewältigen sowie unsere selbst gesetzten Standards zu erfüllen. Bei strategischen Überlegungen sowie bei Entscheidungsprozessen helfen sie, die auftretenden ethischen und rechtlichen Fragen richtig und angemessen zu beantworten. Diese Grundsätze sind nicht statisch, sondern werden fortlaufend und bei sich ändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen weiterentwickelt.

Der Vorstand

Vorbildfunktion der Unternehmensleitung

Alle Mitarbeiter einschließlich der Unternehmensleitung müssen sich so verhalten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen entstehen.

Die Unternehmensleitung hat eine besondere Vorbildfunktion. Vorstand und Geschäftsleitung müssen sich ethisch einwandfrei verhalten. Ihrer Vorbildfunktion müssen sie durch täglich vorgelebte Ehrlichkeit und Fairness gerecht werden. Sie sollte sich auch öffentlich dazu bekennen, dass sie und ihr Unternehmen korrupte Verhaltensweisen unter keinen Umständen dulden. Nachfolgende Verhaltensregeln gelten für sie in einem besonderen Maße.

Die Unternehmensleitung sorgt dafür, dass die Mitarbeiter die relevanten Gesetze und Bestimmungen kennen und befolgen. Sie ist dafür verantwortlich, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Korruption verhindern. Zu diesem Zweck werden die in diesen Richtlinien enthaltenen Grundsätze allen Mitarbeitern im Unternehmen bekanntgemacht. Die Mitarbeiter werden auf die darin enthaltenen ethischen Grundsätze verpflichtet. Sie gelten im Inland und in allen ausländischen Tochtergesellschaften des Unternehmens. Die Einhaltung der Grundsätze wird überprüft.

Geltungsbereich

Diese Grundsätze für geschäftliches Verhalten gelten für alle Mitarbeiter der Biesterfeld AG, den Unternehmensbereichen und verbundenen Unternehmen, unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb Deutschlands tätig sind. Ausländische Tochterunternehmen können bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes nationalen Besonderheiten Rechnung tragen, wenn und soweit dies seine Grundprinzipien nicht beeinträchtigt.

Beachtung von Gesetzen und Normen

Die Unternehmen der Biesterfeld Gruppe sind auf vielen Produktmärkten und in vielen Regionen vertreten und daher unterschiedlichen Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften unterworfen. Dabei handelt es sich um internationale und nationale Regelungen ebenso wie um überregionale und lokale Vorschriften.

Von allen Mitarbeitern wird ohne Ausnahme erwartet, dass sie die einschlägigen Gesetze und Vorschriften ebenso beachten. Darüber hinaus sind bei Entscheidungs- und Abwägungsprozessen die Sitten, Normen und gesellschaftlichen Werte der jeweiligen Länder zu berücksichtigen, in denen Geschäfte getätigt werden.

Es ist erforderlich, dass sich die Mitarbeiter mit allen Gesetzen und Auslegungsvorschriften vertraut machen, die in ihren Verantwortungsbereichen gelten. Im Einzelnen können dies u.a. sein:

1. Kartell- und Wettbewerbsgesetze
2. Gesetze zum Schutz der Privatsphäre
3. Gesetze im Zusammenhang mit der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und gegen Belästigung am Arbeitsplatz
4. Zoll- und Handelskontrollgesetze
5. Gesetze im Zusammenhang mit Zahlungen an staatliche Stellen
6. Gesetze gegen Geldwäsche
7. Regularien der EU

Wenn in einem der Bereiche Unklarheiten auftreten, steht die Rechtsabteilung für Fragen zur Verfügung.

Ansehen des Unternehmens

Das Ansehen der Biesterfeld Gruppe wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, die Handlungen und das Verhalten aller Mitarbeiter, unabhängig von der jeweiligen Position in der Organisation. Unangemessenes Verhalten eines Einzelnen kann der Biesterfeld Gruppe erheblichen Schaden zufügen. Persönliche Integrität und ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiter begründet letztlich das Ansehen des Unternehmens.

Respekt und Integrität

Die Mitarbeiter bestimmen den Erfolg der Biesterfeld Gruppe. Durch ihr Denken und Handeln wird die Biesterfeld Unternehmenskultur gelebt und von unseren Partnern erlebt.

Die Biesterfeld Gruppe respektiert die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeiter sowie der Kunden, Dienstleister und Lieferanten. Der Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt, Professionalität, Vertrauen und offener Kommunikation geprägt. Zusammenhalt und Teamgeist der Mitarbeiter tragen entscheidend zum Unternehmenserfolg bei.

Biesterfeld toleriert keinerlei Diskriminierung, sei es aufgrund von Alter, Herkunft, Geschlecht oder anderer Merkmale. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeitern sind Leistung und Potenzial.

Schulung und berufliche Entwicklung

Neben ihrer persönlichen Kompetenz verfügen alle Mitarbeiter der Gruppe über einen soliden fachlichen Background. In unserem Team sind alle Altersgruppen und Ausbildungsniveaus vertreten. Jeder Vorgesetzte muss die berufliche Entwicklung seiner Mitarbeiter fördern und Anträge auf Fort- und Weiterbildung sorgfältig prüfen. Alle Mitarbeiter sollten ihre Vorgesetzten über zusätzlich benötigte Schulungen für die Erledigung ihrer Aufgaben in Kenntnis setzen.

Sicherheit, Gesundheit, Umwelt

Die Biesterfeld Gruppe handelt verantwortungsvoll im Sinne von Responsible Care®. Als Distributeur übernimmt Biesterfeld Mitverantwortung für ihre Produkte schon in Hinblick auf die vorgelagerte Herstellung – trägt z. B. im Rahmen seiner Möglichkeiten Sorge dafür, dass die Produkte nach weltweit anerkannten Sicherheits- und/oder Umweltschutzstandards hergestellt werden.

Von allen Mitarbeitern wird die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein sowie ein Mitdenken bei allen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten erwartet. Dies gilt für sämtliche Gefahren, die sich am Arbeitsplatz unserer Mitarbeiter oder bei der Verwendung unserer Produkte ergeben können. Die Produkte werden sicherheits- und umweltbewusst verwaltet. Beim Transport, Import, Export, beim Verkauf und Vertrieb von Chemikalien werden die geltenden Gesetze eingehalten. Erkannte Unfälle oder für möglich gehaltene Gefährdungen und Belastungen sowie Beinahe-Unfälle sind dem zuständigen Vorgesetzten zu melden.

Bei ihren externen Lagerhaltern, Frachtführern und sonstigen Dienstleistern führen die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe, soweit möglich und zumutbar, Inspektionen durch (Audits). Ihren Kunden dient Biesterfeld als Beratungspartner, arbeitet an der Lösung von Problemen der Entsorgung oder Wiederverwendung mit und gibt diese spezifischen Erkenntnisse an den Hersteller zurück.

Biesterfeld verpflichtet sich zu nachhaltigem und gesellschaftlich verantwortlichem Wirtschaften und zum Schaffen sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen. Spediteuren, im Haus tätigen Dritten und Lagerfirmen sind die geltenden Vorschriften und Regelwerke, die diese bei ihrer Arbeit im Auftrag oder Namen von Biesterfeld zu beachten haben, zur Verfügung zu stellen.

Finanzkontrollen

Betriebsinterne Finanzkontrollen sind entscheidend, um richtige Entscheidungen zu treffen, Geschäftspläne erfolgreich umzusetzen und genaue Berichte für Aufsichtsrat, Vorstand, Aktionäre, (Mit-)Gesellschafter, Investoren und Gläubiger zu erstellen.

Im Einzelnen wird die Finanzkontrolle gewährleistet durch die folgenden Abteilungen / Institutionen:

1. Rechnungswesen / Buchhaltung (Konzernfunktion)
2. Konzerncontrolling
3. Finanzabteilung (Konzernfunktion)
4. Bereichscontrolling
5. Wirtschaftsprüfung

Alle Buchungsunterlagen, Konten, Abschlüsse und auf deren Basis erstellte Berichte werden in Übereinstimmung mit den Gesetzen des jeweiligen Landes geführt und dargestellt.

Alle Transaktionen müssen detailliert dokumentiert und belegt werden und unter der richtigen Kostenstelle und im richtigen Buchungszeitraum gebucht werden.

Von allen Mitarbeitern wird finanzielle Integrität erwartet, wenn sie ihre Reisekostenabrechnung vornehmen.

Es ist sicherzustellen, dass keine gesetzwidrigen, falschen oder fraglichen Zahlungen an Dritte geleistet werden. Wenn nicht klar ist, ob eine Zahlung für das Unternehmen oder den Mitarbeiter schädlich sein kann, sollte die Angelegenheit im Voraus mit der Rechtsabteilung geklärt werden.

Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Kunden

Biesterfeld erreicht weltweit über 20.000 Kunden. Den Schwerpunkt der Klientel bildet die mittelständische Industrie.

Darüber hinaus betreut Biesterfeld "Global Players", die – wie die meisten Kunden – nicht nur mit verschiedenen Produkten aus dem großen Warenkorb beliefert, sondern zusätzlich mit Know-how ganz individuell unterstützt werden: von der Anwendungsberatung über die Rezepturentwicklung, Teilekonstruktion bis hin zur Durchführung von internen Workshops.

Die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe streben eine langfristige Partnerschaft mit ihren Kunden an und sind nach allen Kräften bemüht, ihren Kunden maßgeschneiderte Produkte und Dienstleistungen inklusive der erforderlichen Auskunft und Unterstützung zu bieten.

Beachtung des Wettbewerbsrechts

Biesterfeld bekennt sich ohne Einschränkung zum fairen Wettbewerb und hält sich an die Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen aller Länder, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist.

Beim Umgang mit Wettbewerbern gelten folgende Richtlinien:

1. Es ist nicht gestattet, Vereinbarungen oder Abmachungen zu treffen, die den Zweck oder die Auswirkung haben, den Wettbewerb zu beschränken. Das heißt, dass Mitarbeiter mit Wettbewerbern keine Gespräche führen dürfen, bei denen Preise oder Kapazitäten abgesprochen werden. Unzulässig sind weiter Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen.
2. Es ist nicht gestattet, mit Wettbewerbern Informationen zu folgenden Themen auszutauschen: Preise oder Preispolitik, Vertriebspolitik, Margen, Kosten, Marktanteile, interne Kennzahlen, Verkaufsbedingungen und speziellen Kunden/Käuferinformationen, Lieferantenpreise oder -auswahl, Kundenauswahl oder -klassifizierung, Kreditpolitik, Werbepolitik oder ähnliche Wettbewerbsinformationen. Ausnahmen gelten, wenn im Rahmen eines Projekts, z. B. einer geplanten Akquisition oder Gründung eines Joint Venture, nach Abschluss einer Geheimhaltungsvereinbarung Informationen offen gelegt werden.
3. Es ist nicht gestattet, an formellen oder informellen Wirtschaftsverbands- oder anderen Treffen mit Mitbewerbern teilzunehmen, bei denen schon vorher bekannt ist, dass die unter 1. beschriebenen Vereinbarungen oder Abmachungen getroffen oder die unter 2. erwähnten Wettbewerbsinformationen ausgetauscht oder besprochen werden sollen. Untersagt sind nicht nur förmliche Vereinbarungen, sondern auch ein abgestimmtes Verhalten, etwa durch informelle Gespräche oder formlose Gentlemen Agreements, die eine solche Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken können. Schon der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens ist zu vermeiden.

Da die rechtliche Beurteilung von den jeweiligen Gesetzen und einzelnen Umständen abhängt, ist in Zweifelsfällen die Rechtsabteilung einzuschalten, insbesondere bevor Aktivitäten mit Wettbewerbern aufgenommen werden, die einen Informationsaustausch beinhalten.¹

Vermeidung von Interessenkonflikten

Der Biesterfeld Konzern legt Wert darauf, dass ihre Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn die Privatinteressen des Mitarbeiters mit den Firmeninteressen kollidieren oder wenn auch nur ein solcher Anschein erweckt wird. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn der Mitarbeiter Maßnahmen ergreift oder Interessen verfolgt, die ihn daran hindern, seine Tätigkeit objektiv und effizient auszuüben.

Deshalb gelten die folgenden Regeln:

Annahme und Gewährung von Vorteilen

Zuwendungen von Dritten darf ein Mitarbeiter für sich persönlich weder fordern oder entgegennehmen, noch anbieten oder gewähren. Zu den Zuwendungen zählen beispielsweise Zahlungen, Honorare, Darlehen, Dienstleistungen, Einladungen, Gefälligkeiten oder Geschenke.

Entgegengenommen werden dürfen Zuwendungen von Lieferanten, Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern nur im Rahmen allgemein üblicher Geschäftsgepflogenheiten, die der Üblichkeit und Höflichkeit in einem Land entsprechen und mit den jeweiligen gesetzlichen Regelungen vereinbar sind. Vorteilsgewährungen, die den Orientierungswert von 75 Euro bzw. im Fall von Essenseinladungen den üblichen Rahmen übersteigen und Einladungen von oder durch Geschäftspartner, die nicht im Zusammenhang mit Geschäftsbesuchen stehen, oder die unüblich oder unverhältnismäßig sind, müssen dem Vorgesetzten angezeigt werden. In Zweifelsfällen müssen Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten eine Genehmigung einholen.

Gewährt werden dürfen Zuwendungen nur im Rahmen geschäftsüblicher Kundenbindung, soweit sie mit der gängigen Geschäftspraxis vereinbar sind und darin keine unangemessene Einflussnahme gesehen werden kann. Vorteile oder Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen dürfen daher nicht in der Absicht gewährt oder ausgesprochen werden, unredliche geschäftliche Vorteile zu erlangen.

¹ Hinweis: Treffen mit Marktpartnern, z.B. auf Messen oder Tagungen, verstoßen a priori nicht gegen das Wettbewerbsrecht. Erst durch das aktive Handeln der einzelnen Person ist dieses der Fall.

Mitarbeiter dürfen Geschäftspartner, die in enger Beziehung zum jeweiligen Aufgabengebiet stehen, für private Zwecke grundsätzlich nicht in Anspruch nehmen. Ausnahmen sind mit dem Vorgesetzten abzustimmen.

Alle Mitarbeiter dürfen keine Handlungen begehen, die gegen in- oder ausländische Vorschriften in Sachen Geldwäsche verstoßen. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit von Transaktionen, die einen Transfer von Bargeld einschließen, ist frühzeitig die Finanzabteilung einzuschalten.

Beteiligungen und private wirtschaftliche Interessen

Mitarbeitern des Biesterfeld Konzerns ist es untersagt, im Firmennamen Geschäfte mit Unternehmen zu tätigen, an denen sie selbst, unmittelbare Familienangehörige oder Lebenspartner beteiligt sind. Nicht gestattet ist zudem die unmittelbare oder mittelbare Beteiligung an einem Unternehmen, das mit Biesterfeld oder ihren Konzernunternehmen ganz oder teilweise im Wettbewerb steht. Eine Beteiligung durch nahe Angehörige an einem Wettbewerbsunternehmen bzw. jegliche familiären oder persönlichen Verhältnisse, die den Anschein der Entscheidungsbeeinflussung haben könnten, sind dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung mitzuteilen.²

Einstellung von Angehörigen

Zur Vermeidung von Interessenskonflikten ist die Einstellung von Verwandten 1. oder 2. Grades in unmittelbarem Verantwortungsbereich eines Vorgesetzten nicht zulässig.

Nebentätigkeiten

Es ist sicherzustellen, dass Nebentätigkeiten von Betriebsangehörigen nicht zum Schaden des Unternehmens ausgenutzt werden. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist genehmigungspflichtig und dem Vorgesetzten bzw. der Personalabteilung vorher schriftlich mitzuteilen, wenn

1. die Nebentätigkeiten die betrieblichen und beruflichen Leistungen der Mitarbeiter beeinträchtigen;
2. die Nebentätigkeiten zu einem Konflikt mit den Geschäftsaktivitäten von Biesterfeld führen können, also die Gefahr einer Interessenkollision besteht;
3. Einrichtungen von Biesterfeld genutzt oder betriebliche Erfahrungen verwertet werden sollen.

² Hinweis: Als Beteiligung zählt nicht die reine Finanzanlage in eine börsennotierte Aktiengesellschaft.

Ausgenommen sind gelegentliche schriftstellerische Tätigkeiten, Vorträge und vergleichbare gelegentliche Tätigkeiten. Soweit arbeitsvertragliche Vereinbarungen zum Thema Nebentätigkeit bestehen, gelten diese vorrangig.

Gesellschaftliches Engagement

Biesterfeld begrüßt das gesellschaftliche Engagement ihrer Mitarbeiter in Vereinen und anderen politischen, kulturellen oder sozialen Einrichtungen, sofern dies unter den jeweiligen nationalen, regionalen oder lokalen Umständen angemessen erscheint, anerkannte und rechtlich zulässige Ziele verfolgt werden und eine Kollision mit den betrieblichen Belangen ausgeschlossen ist.

Bei Mitarbeit in Verbänden und Unternehmensvereinigungen ist das Risiko verbunden, möglicherweise gegen wettbewerbsrechtliche Vorschriften zu verstoßen, da auch Wettbewerber in solchen Institutionen mitarbeiten. In Zweifelsfällen ist die Rechtsabteilung um Rat zu fragen.

Private Nutzung von Firmeneigentum

Konzerneigene Einrichtungen in Büros, Geräte, sonstiges Firmeneigentum sowie die Arbeitszeit der Mitarbeiter dürfen nur mit ausdrücklicher Erlaubnis des Vorgesetzten für konzernfremde Interessen genutzt werden. Es ist nicht gestattet, ohne Einwilligung des Vorgesetzten Aufzeichnungen, Dateien, Bild- und Tondokumente oder Vervielfältigungen anzufertigen, wenn dies nicht unmittelbar durch die berufliche Tätigkeit bedingt ist.

Umgang mit Informationen, Datenschutz und Dokumentation

Um effektiv und erfolgreich tätig zu sein, ist es nötig, dass alle relevanten Informationen den erforderlichen Adressatenkreis erreichen. Alle Mitarbeiter haben daher sorgfältig zu entscheiden, wer mit welchen Informationen versorgt werden muss, um Entscheidungen rasch und auf einer gesicherten Informationsgrundlage herbeizuführen.

Bei der Weitergabe von Informationen müssen alle Mitarbeiter ausreichende Sicherheitsstandards einhalten und sich über den Grad der erforderlichen Vertraulichkeit im Klaren sein. Insbesondere sind bei der Nutzung der IT-Systeme die zur Verfügung stehenden Sicherheitsvorkehrungen (wie Verschlüsselung, Passwörter) zum Datenschutz einzusetzen. Details zur IT-Sicherheit werden konzernweit in der „IT Security Policy“ geregelt.

Durch den Einsatz von Internet-Techniken soll es den Mitarbeitern ermöglicht werden,

1. über das World Wide Web von außerhalb angebotene Informationen innerhalb ihrer Arbeit zu nutzen;
2. über das mittels der Internet-Nutzung nach außen geöffnete E-Mail-System (elektronische Post) sowohl innerhalb des Unternehmens als auch nach außen auf elektronischem Weg Mitteilungen und Dokumente auszutauschen.

Das Internet (WWW und E-Mail) ist grundsätzlich nur für geschäftliche Zwecke einzusetzen. Eine Nutzung aus privaten Gründen ist untersagt. Eine diesbezügliche Kontrolle ist grundsätzlich möglich. Zu beachten ist, dass Informationen im Internet ausgespäht und in ihrem Sinn verändert werden können. Aus diesem Grunde sollte vor Versand von Informationen über elektronische Medien geprüft werden, ob der Versand nicht tragbare Risiken für die Gruppe beinhaltet. In Zweifelsfällen stehen hier jeder Vorgesetzte und ggf. BIT-SERV zwecks Beurteilung der Risiken und der Prüfung alternativer Versandformen bzw. der Verwendung von Verschlüsselungssystemen zur Verfügung.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Alle die geschäftlichen Tätigkeiten betreffenden relevanten Sachverhalte sind systematisch und reproduzierbar zu dokumentieren. Die gesetzlichen Aufbewahrungsfristen für Dokumentationen sind zu beachten.

Einer der wichtigsten Vermögenswerte von Biesterfeld sind vertrauliche Geschäftsinformationen, die uns letztlich vom Wettbewerb unterscheiden. Die absichtliche oder versehentliche Offenlegung oder Vernichtung vertraulicher Informationen geschäftlichen, finanziellen oder regulativen Inhalts können die Ertragsfähigkeit und Wettbewerbsposition des Biesterfeld Konzerns gefährden. Über interne Angelegenheiten des Unternehmens, die nicht ausdrücklich von den dafür zuständigen Stellen für die Öffentlichkeit freigegeben worden sind, ist daher Verschwiegenheit zu wahren. Dies betrifft neben anderen insbesondere:

1. Einzelheiten zur Organisation des Unternehmens
2. Marketing- und Vertriebsinformationen (z. B. Preisgestaltung)
3. Personaldaten
4. Kundenlisten
5. Finanz- und Buchhaltungsdaten (z. B. auch Inhalte des internen Berichtswesens)
6. Lieferantendaten (Namen von Lieferanten, Preise, Lieferquellen, erwarteter Bedarf)
7. Geschäftspläne und -strategie
8. Mögliche Übernahmen
9. Mögliche Veräußerungen

10. Mögliche Kapitalbeteiligungen

Eine Ausnahme ist gegeben, wenn aus betrieblichen Gründen vertrauliche Informationen an Dritte weitergegeben werden sollen. In diesen Fällen muss die Genehmigung des Vorgesetzten vorliegen und/oder ein von der Rechtsabteilung aufgesetzter oder genehmigter Geheimhaltungsvertrag oder eine entsprechende Vertraulichkeitsbestimmung. Insbesondere bei Umgang mit diesen Informationen in elektronischer Form ist vor Herstellung einer Kopie zu entscheiden, ob diese wirklich notwendig ist. Generell ist die Vertraulichkeit von Informationen zu wahren, die ein Kunde oder ein anderer Dritter einem Mitarbeiter anvertraut hat, es sei denn die Offenlegung ist nach Feststellung der Rechtsabteilung gesetzlich vorgeschrieben.

Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Firmenzugehörigkeit von vertraulichen Informationen erfahren, dürfen diese Informationen nicht zu ihrem persönlichen Vorteil oder zum Vorteil anderer Personen nutzen. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Einhaltung von Zollbestimmungen

Jedes Unternehmen der Biesterfeld Gruppe sowie die agierenden Mitarbeiter haben bei Import- und Exportgeschäften die jeweiligen zollrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.

Verstöße gegen die Vorschriften können, außer den negativen Folgen für die jeweilige Geschäftseinheit, die Reputation des gesamten Konzerns schädigen. Alle Unternehmen müssen die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen treffen und verantwortliche Personen bestimmen, die die Einhaltung der Vorschriften gewährleisten.

Einhalten des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex ist allen Mitarbeitern zugänglich. Er wird im Intra- und im Internet veröffentlicht. Die mit diesem Kodex verbundenen Ziele können nur erreicht werden, wenn alle Beteiligten hieran mitwirken. Daher sind alle Mitarbeiter aufgerufen, ihr eigenes Verhalten anhand der vorstehenden Maßstäbe zu überprüfen und sich der Tätigkeitsbereiche klar zu werden, in denen Verbesserungen möglich sind.

Biesterfeld bemüht sich darum, ihren Mitarbeitern diejenigen Informationen zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, um eventuelle Verstöße gegen Gesetze bzw. den Verhaltenskodex vermeiden zu können. Führungskräfte sind verpflichtet, die Vorbildfunktion wahrzunehmen und darauf zu achten, dass die Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex beachten. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge in ihrem Arbeitsumfeld Rat bei den Vorgesetzten oder den Rechts- bzw. Personal- und Service-Abteilungen suchen.

Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen

Neben Gesetzen und Bestimmungen einzelner Länder gibt es eine Reihe von Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen, die primär an die Mitgliedstaaten adressiert sind und nicht unmittelbar an die einzelnen Unternehmen. Der Biesterfeld Konzern als international tätiges Unternehmen legt großen Wert darauf, dass seine Organe und Mitarbeiter Gewicht auf die Übereinstimmung mit diesen Richtlinien legen.

Im Einzelnen sind dies:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UNO) aus dem Jahr 1948, und Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 1950
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO (International Labour Organisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 1977 und ILO- Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998 (vor allem mit folgenden Themen: Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen)
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) Leitsätze für multinationale Unternehmen, 2000
- „Agenda 21“ zur nachhaltigen Entwicklung (Abschlussdokument der grundlegenden UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung, Rio de Janeiro 1992)
- Richtlinien zum Wettbewerbsrecht und globalen Wettbewerb
- Global Compact - VN -Initiative zu verantwortungsvoller Unternehmensführung, 2000

Hamburg, den 09. September 2013

Biesterfeld AG

Der Vorstand