Biesterfeld
Competence in Solutions



CODE OF CONDUCT

BIESTERFELD-GRUPPE

Inhaltsverzeichnis

Code of Business Conduct – Geschäftlicher Verhaltenskodex 1
1 Geltungsbereich 2
2 Ansehen des Unternehmens 2
3 Respekt und Integrität 2
4 Vorbildfunktion der Unternehmensleitung 2
5 Einhalten des Verhaltenskodex 2
6 Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen 3
7 Beachtung von Gesetzen und Normen 3
8 Beachtung des Wettbewerbsrechts 4
9 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten, insb. Kunden 5
10 Einhaltung von Zoll, Exportkontroll- und Sanktionsbestimmungen 5
11 Finanzkontrollen 5
12 Vermeidung von Interessenkonflikten 6
13 Annahme und Gewährung von Vorteilen 6
14 Beteiligungen und private wirtschaftliche Interessen 6
15 Private Nutzung von Firmeneigentum 7
16 Vermögensstraftaten oder sonstige widerrechtliche Verwendung von Firmeneigentum 7
17 Einstellung von Angehörigen 7
18 Nebentätigkeiten 7
19 Gesellschaftliches Engagement 8
20 Menschenrechte 8
21 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 8
22 Diversität und Inklusion 8
23 Umweltschutz und Nachhaltigkeit 9
24 Produktverantwortung 9
25 Umgang mit Informationen, Datenschutz und Dokumentation 9
26 Schulung und berufliche Entwicklung 11
27 Umgang mit Beschwerden und Hinweisen 11

Geschäftlicher Verhaltenskodex der Biesterfeld-Gruppe für den gesamten Konzern

Code of Business Conduct – Geschäftlicher Verhaltenskodex

Die Biesterfeld SE ist die Holdinggesellschaft der Biesterfeld Gruppe, einem der international führenden Distributions- und Dienstleistungsunternehmen in den Bereichen Kunststoff, Kautschuk und Spezialchemie.

Als Partner weltweit führender Lieferanten vertreiben die Gesellschaften des Biesterfeld-Konzerns (im Folgenden „Biesterfeld“ oder „Biesterfeld-Gruppe“) ein breit gefächertes Spektrum an Kunststoffen, Kautschuk und Spezialchemikalien.

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 aller Mitarbeiter ebenso wider wie Kontinuität, dokumentiert durch die langjährige Unternehmenszugehörigkeit vieler Mitarbeiter.

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

Hamburg, den 01.05.2026

Vorstand der Biesterfeld SE



Stephan Glander *Kai Froböse* *Peter Wilkes* *Philip Chew* *Bettina Heick*

1 Geltungsbereich

Diese Grundsätze für geschäftliches Verhalten gelten für alle Mitarbeiter der Biesterfeld-Gruppe, der Unternehmensbereiche und verbundenen Unternehmen, unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb Deutschlands tätig sind. Ausländische Tochterunternehmen können bei der Umsetzung des Verhaltenskodex nationalen Besonderheiten Rechnung tragen, wenn und soweit dies die Grundprinzipien dieses Verhaltenskodex nicht beeinträchtigt.

2 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 begründen letztlich das Ansehen des Unternehmens.

3 Respekt und Integrität

Die Mitarbeiter bestimmen den Erfolg der Biesterfeld-Gruppe. Durch ihr Denken und Handeln wird die Unternehmenskultur der Biesterfeld-Gruppe 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. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeitern sind Leistung und Potenzial.

Biesterfeld toleriert keinerlei Diskriminierung, sei es aufgrund von Alter, Herkunft, Geschlecht oder anderer Merkmale. Jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen, Zwangs- und Kinderarbeit wird von Biesterfeld entschieden abgelehnt. Jeder Mitarbeiter ist dazu angehalten, Auffälligkeiten umgehend offenzulegen und aktiv gegen diese vorzugehen.

4 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 Geschäftsleitungen 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 und die Mitarbeiter zur Einhaltung dieser Grundsätze verpflichtet. Sie gelten im Inland und in allen ausländischen Tochtergesellschaften des Unternehmens. Die Einhaltung der Grundsätze wird überprüft.

5 Einhalten des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex ist allen Mitarbeitern zugänglich. Er wird im Intranet 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

in diesem Verhaltenskodex dargestellten Maßstäbe zu überprüfen und sich der Tätigkeitsbereiche bewusst zu werden, in denen Verbesserungen möglich sind. Die Einhaltung, Umsetzung sowie die Aktualität dieses Kodexes werden regelmäßig für die gesamte Biesterfeld-Gruppe geprüft.

Biesterfeld bemüht sich darum, seinen Mitarbeitern diejenigen Informationen zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, um eventuelle Verstöße gegen Gesetze bzw. den Verhaltenskodex vermeiden zu können. Führungskräfte sind verpflichtet, ihre 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 ihren Vorgesetzten oder dem Ressort HR & Legal suchen.

6 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. Die Biesterfeld-Gruppe als international tätiges Unternehmen legt großen Wert darauf, dass seine Organe und Mitarbeiter explizit auf die Übereinstimmung mit diesen Richtlinien achten.

Unter andrem sind dies beispielsweise:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO (International Labour Organisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik
- ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (vor allem zu folgenden Themen: Zwangs- oder Pflichtarbeit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Diskriminierungsverbot und Verbot der Arbeit unterhalb des Mindestalters
- Das britische Gesetz gegen moderne Sklaverei, UK Modern Slavery Act 2015
- Leitsätze für multinationale Unternehmen der OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development)
- Minamata-Übereinkommen über Quecksilber
- Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (POPs-Übereinkommen)
- Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung
- Rotterdamer Übereinkommen (Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent Procedure for Certain Hazardous Chemicals and Pesticides in International Trade)
- „Agenda 21“ zur nachhaltigen Entwicklung im Abschlussdokument der grundlegenden UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro
- United Nations Global Compact, Initiative zu verantwortungsvoller Unternehmensführung der Vereinten Nationen
- Richtlinien zum Wettbewerbsrecht und zum globalen Wettbewerb

7 Beachtung von Gesetzen und Normen

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

Von allen Mitarbeitern wird ohne Ausnahme erwartet, dass sie die einschlägigen Gesetze und Vorschriften beachten und sich darüber hinaus für den Schutz der Menschenrechte einsetzen. Des Weiteren 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. Gesetze zum Schutz von Arbeiter- und Menschenrechten
5 Zoll- und Handelskontrollgesetze (einschließlich geltender Sanktionsregelungen)
6. Gesetze im Zusammenhang mit Zahlungen an staatliche Stellen
7. Gesetze gegen Geldwäsche
8. Regularien der EU
9. Umweltgesetze
10. Gesetze zur Förderung der Energiewende

Bei Unklarheiten in den Einzelbereichen steht die Compliance Abteilung für Fragen zur Verfügung.

8 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 beispielsweise keine Gespräche führen dürfen, bei denen Preise oder Kapazitäten abgesprochen werden. Ebenso unzulässig sind 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 spezielle Kunden-/Käuferinformationen, Lieferantenpreise oder -auswahl, Kundenauswahl oder -klassifizierung, Kreditpolitik, Werbepolitik, Strategie, geplante Marketing- oder Preismaßnahmen, 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 offengelegt 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 abgesprochenen Geschehens ist zu vermeiden.

Da die rechtliche Beurteilung von den jeweiligen Gesetzen und einzelnen Umständen abhängt, ist in Zweifelsfällen die Compliance Abteilung einzuschalten, insbesondere bevor Aktivitäten mit Wettbewerbern aufgenommen werden, die einen Informationsaustausch beinhalten. Dabei gilt, dass Treffen mit Marktpartnern, beispielsweise auf Messen oder Tagungen, nicht a priori gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen. Erst durch aktives, bewusst wettbewerbseinschränkendes Handeln der einzelnen Personen wäre dies der Fall.

9 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten, insb. 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 und 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.

10 Einhaltung von Zoll, Exportkontroll- und Sanktionsbestimmungen

Jedes Unternehmen der Biesterfeld-Gruppe sowie die agierenden Mitarbeiter haben bei Import- und Exportgeschäften bei der Erbringung von Dienstleistungen und Informationen die jeweiligen zollrechtlichen, exportkontrollrechtlichen und sanktionsrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.

Verstöße gegen die Vorschriften können, über die negativen Folgen für die jeweilige Geschäftseinheit hinaus, die Reputation der gesamten Biesterfeld-Gruppe schädigen. Alle Unternehmen müssen die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen treffen und verantwortliche Personen bestimmen, die die Einhaltung der Vorschriften gewährleisten. Im Zweifelsfall ist die Freigabe der Compliance Abteilung einzuholen.

11 Finanzkontrollen

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

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

1. Rechnungswesen / Buchhaltung (Konzernfunktion)
2. Controlling (Konzernfunktion)
3. Finanzabteilung (Konzernfunktion)
4. 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 sowie 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 Compliance Abteilung geklärt werden.

12 Vermeidung von Interessenkonflikten

Biesterfeld legt Wert darauf, dass seine 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 diesbezüglich die folgenden Regeln unter Punkt 13 bis 19.

13 Annahme und Gewährung von Vorteilen

Zuwendungen von Dritten darf ein Mitarbeiter für sich persönlich weder fordern oder entgegennehmen; ebenso dürfen solche Zuwendungen Dritten gegenüber weder angeboten noch gewährt werden. 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, 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 Einladungen, Gefälligkeiten oder Geschenke 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.

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.

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.

14 Beteiligungen und private wirtschaftliche Interessen

Mitarbeitern der Biesterfeld-Gruppe 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 seinen 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 dem Ressort HR & Legal mitzuteilen. Eine reine Finanzanlage in eine börsennotierte Aktiengesellschaft zählt dabei nicht als Beteiligung.

15 Private Nutzung von Firmeneigentum

Konzerneigene Räumlichkeiten, Einrichtungen in Büros, technische Geräte sowie sonstiges Firmeneigentum dürfen nur mit ausdrücklicher Erlaubnis des Vorgesetzten für konzernfremde Interessen genutzt werden. Es ist nicht gestattet, ohne Einwilligung des Vorgesetzten konzerneigene technische Geräte für private Zwecke, beispielsweise zur Vervielfältigung von Dateien sowie zur Erstellung von Bild- und Tondokumenten, zu nutzen.

16 Vermögensstraftaten oder sonstige widerrechtliche Verwendung von Firmeneigentum

Die Biesterfeld-Gruppe toleriert keinerlei Vermögenstraftaten und arbeitet, falls erforderlich, mit den Ermittlungsbehörden und anderen staatlichen Organen zusammen.

Geschäftsinformationen oder andere Vermögenswerte von Biesterfeld dürfen von den Mitarbeitenden nicht missbraucht werden, auch nicht nach ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen.

Das Eigentum vom Biesterfeld, etwa Geldmittel, Computer oder sonstige werthaltige Produkte, darf nur für zulässige Geschäfte oder sonstige genehmigte Zweck eingesetzt und keinesfalls rechtswidrig verwendet werden.

Biesterfeld wird erforderliche Maßnahmen ergreifen, falls Mitarbeitende Eigentum vom Biesterfeld entwenden oder missbräuchlich verwenden, Geschäftsdokumente oder betriebliche Unterlagen fälschen oder vertrauliche, Biesterfeld gehörende Geschäftsinformationen missbrauchen.

Das Management ist für die Verhinderung von Vermögenstraftaten verantwortlich, indem es angemessene Kontrollmechanismen und -prozesse implementiert.

Alle Mitarbeitenden sind angehalten, Ihren Vorgesetzten und /oder die Compliance-Abteilung davon zu unterrichten, wenn sie den begründeten Verdacht haben, dass eine strafrechtlich relevante Aktivität im Gange ist. Auch die Whistleblower-Plattform kann für eine solche Meldung verwendet werden.

Externe Parteien, die den begründeten Verdacht haben, dass eine strafrechtlich relevante Aktivität im Gange ist, können sich über die allgemeine Kontakt-E-Mailadresse an Biesterfeld wenden oder unsere Whistleblower-Plattform nutzen.

17 Einstellung von Angehörigen

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten ist die Einstellung von Verwandten 1. oder 2. Grades im unmittelbaren Verantwortungsbereich eines Vorgesetzten nicht zulässig.

18 Nebentätigkeiten

Es ist sicherzustellen, dass Nebentätigkeiten von Betriebsangehörigen nicht zum Schaden des Unternehmens führen. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist genehmigungspflichtig und dem Vorgesetzten bzw. dem Ressort HR & Legal vorab schriftlich mitzuteilen, wenn

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

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

19 Gesellschaftliches Engagement

Biesterfeld begrüßt das gesellschaftliche Engagement seiner 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.

Mit einer 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 Compliance Abteilung um Rat zu fragen.

20 Menschenrechte

Menschenrechte sind nicht verhandelbar und Grundrecht jedes Menschen. Biesterfeld verpflichtet sich dem Schutz der Menschenrechte im eigenen Unternehmen, in der Lieferkette und im sonstigen Einflussbereich, tritt allen Verletzungen entschieden entgegen und setzt Maßnahmen um, die die Einhaltung sicherstellen sollen. Dazu gehört insbesondere die Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit, Sklaverei, Sicherstellung des Arbeitsschutzes, Respekt von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Zahlung von Mindestlöhnen, Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit. Auf die Einhaltung der in Kapitel 6 und 7 aufgeführten Standards und Gesetze ist jederzeit zu achten. Jeder Mitarbeiter, der Kenntnis von potenziellen oder tatsächlichen Verstößen erhält, hat diese umgehend zu stoppen und, wenn nötig, Vorgesetzte oder sonstige Kontaktstellen für den Code of Conduct zu informieren.

Wir erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartnern und unterstützen sie dabei im Rahmen unserer Möglichkeiten.

21 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Biesterfeld verpflichtet sich zum Schaffen sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen. Das Unternehmen nimmt Arbeitsschutz und Sicherheit seiner Mitarbeiter sehr ernst und setzt entsprechende Maßnahmen in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Vorschriften um.

Von allen Mitarbeitern wird die Einhaltung der Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein sowie ein Mitdenken bei allen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten erwartet. Dies gilt für sämtliche Gefahren, die sich am Arbeitsplatzergeben können. Mitarbeiter müssen umgehend unsichere Arbeitsbedingungen melden, die sie bei sich und anderen, einschließlich Besuchern, beobachten. Führungskräfte haben dabei eine wichtige Vorbildfunktion.

Biesterfeld verpflichtet sich, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Dies gilt insbesondere auch hinsichtlich Arbeitszeiten, um nötige Ruhezeiten der Mitarbeiter sicherzustellen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben zu ermöglichen.

Spediteuren, im Haus tätigen Dritten und Lagerfirmen werden die geltenden Vorschriften und Regelwerke, die diese bei ihrer Arbeit im Auftrag oder Namen von Biesterfeld zu beachten haben, zur Verfügung gestellt und auf die Einhaltung geachtet.

22 Diversität und Inklusion

Biesterfeld toleriert keine Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing von Mitarbeitern aufgrund von persönlichen Merkmalen wie z.B. Alter, Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller

Orientierung, Nationalität, Religion, Behinderung, sozialer Herkunft oder politischer Ansichten. Dies gilt für alle Aspekte des Mitarbeiterverhältnisses, einschließlich Einstellung, Entwicklungsmöglichkeiten, Beförderung und Kündigung. Diversität, Chancengleichheit und Inklusion sind grundlegende Prinzipien unserer Unternehmenskultur, die zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen.

23 Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Als Familienunternehmen denken wir in Generationen. Für uns ist Nachhaltigkeit ein wichtiger Faktor und Antrieb für alles, was wir tun. Wir tragen Verantwortung für Mensch, Umwelt und unser Geschäft. Außerdem beraten wir unsere Partner in allen Aspekten der Nachhaltigkeit und der Einhaltung chemischer Vorschriften und tragen aktiv dazu bei, den Weg in eine nachhaltigere Zukunft zu gestalten.

Biesterfeld engagiert sich für den Erhalt unserer Umwelt. Dazu gehört die Verpflichtung zum Schutz von Klima, Wasser und Biodiversität, die verantwortungsvolle Nutzung natürlicher Ressourcen und Unterstützung der Kreislaufwirtschaft, z.B. durch die Verwendung von recycelten Rohstoffen, Vermeidung von Abfall und schädlichen Emissionen und den verantwortungsbewussten Umgang mit gefährlichen Stoffen. Das Unternehmen achtet im Rahmen seiner Tätigkeit auf die Einhaltung aller geltenden Umweltgesetze und -vorschriften. Dies erwarten wir auch von unseren Lieferanten und Partnern.

Wir berichten regelmäßig transparent über unser Engagement, Ziele, Maßnahmen und Fortschritte und kommen allen gesetzlichen Offenlegungspflichten nach.

24 Produktverantwortung

Unser Leitsatz "Competence in Solutions" bestimmt unser tägliches Handeln und die Zusammenarbeit mit unseren Partnern. Denn wir wollen unseren Kunden nicht nur Produkte verkaufen: Wir wollen sie beraten und bei der Lösung ihrer Probleme und Herausforderungen unterstützen.

Dazu gehört, dass wir unser Produktportfolio und Services kontinuierlich auch nach Nachhaltigkeitsaspekten prüfen und optimieren. Wir sind uns unserer Verantwortung als Distributeur bewusst und achten im Rahmen unserer Möglichkeiten darauf, dass die Produkte, mit denen wir handeln, nach weltweit anerkannten Sicherheits- und Umweltstandards und unter der Beachtung von Menschen- und Arbeitsrechten 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 beim Handel oder 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.

Bei ihren externen Lagerhaltern, Frachtführern und sonstigen Dienstleistern führen die Gesellschaften der Biesterfeld-Gruppe, soweit möglich und zumutbar, Inspektionen durch (Audits). Seinen Kunden dient Biesterfeld als Beratungspartner, arbeitet an Lösungen z.B. zu nachhaltigerem Bezug, Anwendung, Entsorgung oder Wiederverwendung mit und gibt diese spezifischen Erkenntnisse an den Hersteller zurück. Die Biesterfeld-Gruppe fördert das Bewusstsein von Mitarbeitern, Kunden und Zulieferern zum Thema Umweltbewusstsein.

25 Umgang mit Informationen, Datenschutz und Dokumentation

Um effektiv und erfolgreich tätig zu sein, ist es notwendig, 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, usw.) 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 für ihre Arbeit zu nutzen;
2. über das mittels der Internetnutzung 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 verändert werden können. Aus diesem Grunde sollte vor Versand von Informationen über elektronische Medien geprüft werden, ob der Versand nicht-akzeptable Risiken für die Biesterfeld-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 der Biesterfeld-Gruppe 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 der Biesterfeld-Gruppe 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 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 Unternehmensübernahmen
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 und/oder ein vom Ressort HR & Legal aufgesetzter oder genehmigter Geheimhaltungsvertrag oder eine entsprechende Vertraulichkeitsvereinbarung vorliegen. Insbesondere beim Umgang mit diesen Informationen in elektronischer Form ist vor dem Erstellen einer Kopie zu entscheiden, ob diese zwingend 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 des Ressorts HR & Legal 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.

26 Schulung und berufliche Entwicklung

Neben ihrer persönlichen Kompetenz verfügen alle Mitarbeiter der Biesterfeld-Gruppe über einen soliden fachlichen Hintergrund. 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.

27 Umgang mit Beschwerden und Hinweisen

Wir legen großen Wert auf eine offenen und transparente Kommunikation. Deshalb haben wir einen effektiven Beschwerdemechanismus implementiert. Über unser Hinweisgeber System kann jeder Mitarbeiter und Stakeholder Bedenken oder Probleme anonym melden. Jegliche Angelegenheit wird fair, zeitnah und mit Respekt gegenüber allen Beteiligten behandelt. Wir betrachten jeden gemeldeten Vorfall als Gelegenheit zur Verbesserung unserer Arbeitspraktiken und fördern daher ein Umfeld, in dem sich alle wohl fühlen, ihre Meinung zu äußern. Egal, ob es um Fragen des Arbeitsschutzes oder ethischer Bedenken geht – wir hören zu und nehmen jede Frage ernst. Alle Beschwerden werden vertraulich behandelt und Vergeltungsmaßnahmen gegen die Melder werden nicht toleriert.