

# KARLSBERG VERBUND



## UNSER VERHALTENSKODEX

Mai 2022

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Unsere Werte	5
2. Unsere Verhaltensleitlinien	7
a. Menschenrechte	8
b. Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit	9
c. Produktsicherheit	10
d. Arbeits- und Gesundheitsschutz	11
e. Schutz der Unternehmensinteressen – Interessenkonflikte	12
f. Die Rechte des Betriebsrates	13
g. Nachhaltiger Umgang mit unserer Umwelt	14
h. Freier Wettbewerb	15
i. Steuern und Zölle	16
j. Beschaffung	17
k. Schutz vor Korruption und Bestechung	18
l. Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	19
m. Verbot von Insidergeschäften	20
n. Schutz personenbezogener Daten	21
o. Schutz unserer Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse	22
p. Verantwortungsvoller Umgang mit Alkohol	23
3. Kontaktpersonen	24
4. Selbsttest zur Entscheidungshilfe	25

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

über Generationen haben wir uns zu einem Getränke-Verbund mit einem starken Markenportfolio entwickelt. Auch zukünftig wollen wir das Leben unserer Konsumenten durch unsere Getränke schöner machen. Denn unser Geschäftsmodell basiert darauf, dass wir Getränkemarken aufbauen, für die sich unsere Konsumenten und unsere Kunden bewusst entscheiden.

Unsere Menschen und ihre Geschichten machen unseren Verbund zu dem, was wir sind. Mit ihrem Mut, ihren Talenten und ihrer Begeisterung arbeiten wir zusammen tagtäglich daran, ein gesundes Unternehmen über Generationen weiterzugeben.

Dabei ist uns nicht nur der wirtschaftliche Erfolg wichtig. Unser Ziel ist es, für unsere Kunden, Geschäftspartner, Kollegen und die Öffentlichkeit ein vertrauenswürdiger, zuverlässiger und integrierter Partner zu sein und durch nachhaltige Entscheidungen Verantwortung für die Generationen nach uns zu übernehmen.

Dieses Ziel können wir nur erreichen, wenn alle hieran mitwirken. Daher beinhaltet dieser Verhaltenskodex neben unseren Werten auch weitere wichtige Verhaltensgrundsätze, die wir beachten müssen, um uns rechtssicher im Berufsalltag bewegen zu können. Er gilt für uns alle gleichermaßen – die Unternehmensleitung genauso wie alle Führungskräfte und jeden einzelnen Mitarbeiter<sup>1</sup>.

Der Verhaltenskodex formuliert unser Selbstverständnis, prägt unser kulturelles Leitbild und gibt uns Orientierung für unsere Entscheidungen und unser Handeln. Die Regelungen lassen uns ausreichend Handlungsspielraum, um unsere Marken und Produkte kontinuierlich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig schützen Sie uns vor Risiken und sichern damit unsere Weiterentwicklung und die Zukunft unseres Verbundes.

Wir bitten Sie daher, dieses Regelwerk in ihrem Arbeitsalltag zu nutzen und ihn als Leitbild in ihr tägliches Verhalten zu integrieren. Scheuen Sie sich nicht, sich bei Fragen oder Zweifeln an die auf Seite 23 aufgeführten Kontaktpersonen zu wenden, die Ihnen unterstützend zur Seite stehen werden.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dass jeder sich dieser Verantwortung annimmt und wir gemeinsam unsere Werte leben, um unsere Ziele zu erreichen.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung, wie z. B. Mitarbeiter:innen, verzichtet. Selbstverständlich gelten alle Aussagen gleichermaßen für Personen jeden Geschlechts.



Christian Weber  
Generalbevollmächtigter  
Karlsberg Brauerei  
KG Weber



Markus Meyer  
CEO Karlsberg Verbund  
Deutschland



Dominique Baudendistel  
CEO Karlsberg Verbund  
Frankreich



Martin Adam  
CFO Karlsberg Verbund  
gesamt



Kerstin Benedikt  
Geschäftsführerin  
Karlsberg Holding GmbH  
(Leitung Personal)



Peter Zorn  
Geschäftsführer  
Karlsberg Holding GmbH  
(Leitung IT & Einkauf)



Andreas Gaupp  
Geschäftsführer  
Mineralbrunnen Teinach GmbH  
Mineralbrunnen Krumbach  
GmbH



Gerd Gründahl  
Geschäftsführer  
Niehoffs Vaihinger  
Fruchtsaft GmbH



Bernd Poser  
Geschäftsführer  
Kampos Vertriebs GmbH



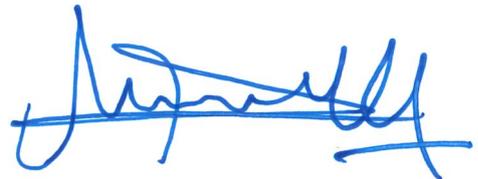
Marc Philippi  
Geschäftsführer  
Karlsberg Service GmbH



André May  
Geschäftsführer  
Karlsberg Direkt  
GmbH & Co. KG



Carina Münzebrock  
Compliance-Beauftragte



Aude Wiedenhoff  
Secrétaire Générale

# Unsere Werte

Alle Unternehmen verbindet eine gemeinsame Unternehmens- und Wertekultur – eine Kultur des Miteinanders und der Wertschätzung.



**"Werte beschreiben nicht nur, was wir voneinander erwarten, sondern viel wichtiger: Was wir von uns selbst erwarten. Selbstreflektion ist dabei der einzige Weg zu einem vorbildlichen Verhalten, und nur durch unser eigenes Verhalten können wir das Verhalten anderer beeinflussen."**

*Christian Weber*

## 1. Wir handeln ziel- und ergebnisorientiert

- Wir haben eine klare Strategie
- Wir konzentrieren uns auf die wesentlichen Ziele
- Wir vereinbaren messbare, ambitionierte und erreichbare Ziele
- Wir ergreifen Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen.
- Wir messen unsere Ergebnisse regelmäßig und handeln

## 2. Wir verhalten uns respektvoll, anständig und vorurteilsfrei

- Wir sind uns der Bedürfnisse unserer Kollegen bewusst.
- Wir zeigen Interesse dem anderen gegenüber
- Wir respektieren andere Meinungen
- Wir halten Anstandsregeln ein
- Wir gehen aufeinander zu und reden miteinander

## 3. Wir schaffen gegenseitiges Vertrauen durch Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Transparenz und verantwortungsvolles Handeln

- Wir vertrauen grundsätzlich
- Wir informieren umfassend und offen, um Transparenz zu schaffen
- Wir handeln eigenverantwortlich und selbständig im Sinne der Unternehmung

## 4. Wir helfen anderen, um gemeinsam erfolgreich zu sein:

- Wir bringen uns ein
- Wir schaffen Mehrwert durch Bündelung von Ressourcen und Kompetenzen nach innen und außen
- Wir geben Wissen weiter und nehmen Erfahrungen anderer an
- Wir entwickeln unsere Mitarbeiter, unser Team und uns selbst weiter

## 5. Wir sind mutig

- Wir treiben Innovationen voran
- Wir stellen bestehende Abläufe in Frage
- Wir sagen auch Nein
- Wir stehen zu unseren Fehlern und lernen daraus
- Wir nennen die Dinge beim Namen
- Wir sind stark durch Andersartigkeit und Einzigartigkeit

## 6. Wir überzeugen durch konsequentes und vorbildliches Handeln

- Wir stehen zu unseren Entscheidungen
- Wir kommunizieren die Sinnhaftigkeit von Entscheidungen und unseres Handelns
- Wir hören zu und führen einen offenen Dialog
- Wir verlangen nur das von anderen, was wir selbst bereit sind zu tun

# Verhaltensleitlinien

Die auf den folgenden Seiten dargestellten Leitlinien lenken zudem – zusammen mit unseren Unternehmenswerten – unser tägliches Handeln. Sie gelten als Mindeststandard, um die Integrität des gesamten Verbundes und aller Mitarbeiter zu schützen.

Ein wesentliches Grundprinzip ist dabei die Einhaltung der geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften sowie unserer unternehmensinternen Richtlinien und Regularien wie beispielsweise arbeitsvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen.

Bei der Umsetzung unserer unternehmenseigenen Arbeitsbedingungen orientieren wir uns auch an externen Standards wie den Bestimmungen des “ETI Base Code” (Ethical Trading Initiative). Wir erkennen diese als Mindeststandard an und setzen diese bzw. deutlich höhere Anforderungen um. Die Ethical Trading Initiative (ETI) ist eine Mitgliedsinitiative von Unternehmen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen weltweit. Unter dem Link [https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared\\_resources/eti\\_base\\_code\\_-\\_german.pdf](https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/eti_base_code_-_german.pdf) finden wir die Bestimmungen des ETI zur Einsicht.

Unser Verhaltenskodex mit unseren Werten und Leitlinien dient als verbindlicher Kompass für unsere Entscheidungen und unser Handeln – unabhängig von unserer Position oder Rolle innerhalb des Verbundes. Er soll uns unterstützen, unsere Grundsätze im Arbeitsalltag zu kennen und einzuhalten. Gleichzeitig helfen uns die Leitlinien, indem sie uns mögliche Risiko- und Konfliktbereiche und deren Bedeutung für unseren Verbund aufzeigen und anhand von Fallbeispielen (frei erfunden) erläutern.

Wir sind schon sehr gut unterwegs, wenn wir nach unseren Unternehmenswerten handeln. Mit diesem Verhaltenskodex möchten wir genau das dokumentieren, was wir bereits tagtäglich an Compliance leben und gemeinsam mit Euch erweitern.

Fehlverhalten einzelner Personen kann für uns alle einen enormen Schaden verursachen. Denn Verstöße gegen geltende Compliance-Regelungen oder rechtliche Bestimmungen können unter Umständen schwerwiegende Konsequenzen haben. Reputations- und Haftungsschäden für unseren Verbund, die Geschäftsführung und uns als Mitarbeiter können die Folge sein. Daher werden die zuständigen Personen angemessen zur Verantwortung gezogen. Je nach Art und Schwere des Verstoßes können im Einzelfall entsprechende Maßnahmen, insbesondere arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden.

Bitte lesen Sie den Verhaltenskodex daher sorgfältig und halten Sie die Regelungen bei Ihrer täglichen Arbeit ein. So können wir gemeinsam uns und unser Unternehmen vor Verfehlungen schützen und uns für die kommende Zukunft stärken.

# Menschenrechte



Wir achten die weltweit geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte und Wahrung der Menschenwürde gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten. Menschenrechtsverstöße verurteilen wir zutiefst.

## Mein Beitrag dazu:



*Ich beachte die Menschenrechte als fundamentale Leitlinie und bin wachsam gegenüber Menschenrechtsverletzungen in meinem beruflichen Umfeld.*

## Beispiel:

Sie erhalten Hinweise, dass ein Geschäftspartner/Lieferant von uns Kinder beschäftigt oder Mitarbeiter unter menschenunwürdige Bedingungen dort beschäftigt werden (z. B. Aussetzung gesundheitlicher Gefahren)?

- Informieren Sie Ihren Vorgesetzten und ggf. die für die Lieferantenbeziehung zuständige Stelle. Die Geschäftsbeziehungen müssen von uns sorgfältig geprüft und gegebenenfalls beendet werden.

# Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit



Uns ist ein respektvoller, anständiger und vorurteilsfreier Umgang untereinander, mit unseren Kunden und Lieferanten sowie in der Öffentlichkeit besonders wichtig. Wir verpflichten uns zur Chancengleichheit sowohl bei der Auswahl unserer Mitarbeiter als auch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeits- und Geschäftsumfeld, sei es aufgrund von ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, politischer Haltung oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale.

## Mein Beitrag dazu:



*Ich gehe respektvoll, anständig und vorurteilsfrei mit meinen Kollegen und Geschäftspartnern um. Bei unterschiedlichen Auffassungen gehen wir aufeinander zu und reden miteinander.*

## Beispiel:

Sie erfahren, dass ein Kollege in Ihrer Abteilung von den anderen Kollegen gemobbt wird.

- Helfen Sie Ihrem Kollegen, indem Sie die Kollegen auffordern, das Mobbing zu beenden. Sollten Sie damit keinen Erfolg haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Compliance Beauftragte.



# Arbeits- und Gesundheitsschutz



Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter liegen uns besonders am Herzen. Daher gewährleisten wir Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der jeweils gültigen nationalen Bestimmungen und bieten darüber hinaus faire Arbeitsbedingungen.

Wir haben den Anspruch, Risiken und Gefahren, die zu einer möglichen Beeinträchtigung der Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitern oder Dritten führen könnten, soweit wie möglich zu minimieren.

## Mein Beitrag dazu:



*Ich beachte die Vorschriften und Arbeitsanweisungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ich gefährde nicht die Gesundheit oder die Sicherheit meiner Kollegen oder eines Geschäftspartners. Wenn ich eine Gefahrenquelle erkenne, versuche ich im Rahmen meiner Befugnisse alles, um sie auszuschalten.*

## Beispiel:

Ein Kollege von Ihnen hat beim Rangieren mit einer Ameise unbeabsichtigt eine Steckdose aus der Wand gerissen und sie hängt nun ungesichert aus der Wand und die Stromleitung liegt teilweise offen.

- Informieren Sie unverzüglich Ihre Kollegen, Ihren Vorgesetzten und die Fachkraft für Elektrik. Der Gefahrenquelle muss schnellstmöglich beseitigt werden, um einen gefährlichen Arbeitsunfall zu vermeiden.

# Schutz unserer Unternehmensinteressen – Interessenkonflikte



Wir haben eine klare Strategie und konzentrieren uns auf unsere wesentlichen Ziele. Unsere Entscheidungen treffen wir ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien, von persönlichen Interessen und Beziehungen lassen wir uns nicht beeinflussen.

Wir achten unser materielles und immaterielles Vermögen, gehen schonend damit um und verwenden es nicht für betriebsfremde Zwecke.

## Mein Beitrag dazu:



*Wenn ich in einen Konflikt zwischen meinen persönlichen Interessen und meinen beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen des Verbundes oder unserer Geschäftskunden gerate, ziehe ich mich aus dem Entscheidungsprozess zurück. In Zweifelsfällen wende ich mich an meinen Vorgesetzten oder die Compliance-Beauftragte.*

## Beispiel:

Sie sind bei der Vorauswahl einer Vielzahl von Bewerbern auf eine vakante Stelle im Verbund miteinbezogen. Unter den Bewerbern ist auch eine gute Freundin von Ihnen.

- Informieren Sie Ihren Vorgesetzten und ziehen Sie sich aus dem Entscheidungsprozess zurück, um jeden Anschein eines Interessenskonflikts zu vermeiden.

# Die Rechte und Aufgaben des Betriebsrates



Der Betriebsrat ist die frei gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten. Er hat die Aufgabe, sich für das Wohl der Beschäftigten einzusetzen und über die Einhaltung der zugunsten von Arbeitnehmern geltenden Gesetze, Tarife und Rechtsvorschriften zu wachen. Daher hat er gewisse Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, insbesondere kann er gemeinsam mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen abschließen. Diese sind für die Beschäftigten und den Arbeitgeber bindend.

Unser gemeinsames Ziel ist es, durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit eine konstruktive Arbeitsumgebung sicherzustellen.

## Mein Beitrag dazu:



*Als Betriebsratsmitglied trage ich zu einem konstruktiven, produktiven und menschengerechten Arbeiten bei.*

*Die Wahrung ihrer Rechte sowie die Einhaltung geschlossener Betriebsvereinbarungen sind ein wichtiger Bestandteil eines offenen und vertrauensvollen Dialogs im Betrieb.*

## Beispiel:

Ein Unternehmen entscheidet, eine neue Software einzuführen.

- Ich informiere vorab den Betriebsrat und binde ihn in die Planung und den Prozess mit ein, damit die Rechte der Beschäftigten und des Betriebsrats gewahrt sind.

# Nachhaltiger Umgang mit unserer Umwelt



Als produzierendes Wirtschaftsunternehmen tragen wir Verantwortung für die Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit unserer Produkte und Standorte. Der schonende Umgang mit unseren Ressourcen ist uns wichtig.

Mit Hilfe unseres zertifizierten Energiemanagementsystem wollen wir an allen unseren Standorten die Energieeffizienz kontinuierlich verbessern und unnötigen Energieverbrauch vermeiden. Insbesondere wird durch die stetige Optimierung des Prozesses der Getränkeherstellung und Abfüllung der Energie- und Ressourcenverbrauch (Bsp. Wasser- und CO<sub>2</sub>- Verbrauch) verringert.

## Mein Beitrag dazu:



*Ich gehe sparsam und zweckmäßig mit Energie und den natürlichen Ressourcen um. Durch die Nutzung der vorhandenen digitalen Programme unterstütze ich die Umsetzung des papierlosen Prozesses.*

## Beispiel:

Sie arbeiten in der Technik und bemerken, dass aus einer Wasserzuleitung stetig Wasser austritt. Bei näherem Hinsehen fällt Ihnen auf, dass eine Dichtung undicht ist.

- Informieren Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten über den Defekt. Verlassen Sie sich nicht darauf, dass es von jemand anderem gemeldet wird.

# Freier Wettbewerb



Wir unterstützen die Grundsätze des freien und ungehinderten Wettbewerbs.

Wir beteiligen uns nicht an illegalen, wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere Absprachen über Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden. Detaillierte Informationen und Regeln sind in der „Richtlinie zum Kartellrecht“ enthalten.

## Mein Beitrag dazu:



*Bei Kontakten zu Mitbewerbern oder Geschäftspartnern sprechen wir ohne vorherige Abklärung mit der Compliance-Beauftragten nicht über interne Angelegenheiten, wie z.B. über Preise, Kosten, Marktübersichten oder andere vertrauliche Informationen.*

## Beispiel:

Während der Mittagspause einer Verbandsveranstaltung werden Sie von einem Wettbewerber auf die aktuellen Getränkepreise angesprochen. Er äußert seinen Unmut darüber und schlägt Ihnen vor, gemeinsam die Preise zu erhöhen.

- Machen Sie Ihrem Wettbewerber unmissverständlich klar, dass Sie sich nicht an Preisabsprachen beteiligen und wechseln Sie sofort das Thema oder beenden Sie das Gespräch mit ihm.

# Steuern und Zölle



Die Erfüllung unserer steuerlichen Verpflichtungen ist für uns eine zentrale unternehmerische Aufgabe. Wir bekennen uns zur Einhaltung der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften. In allen steuerrechtlichen Fragen arbeiten wir vertrauensvoll und transparent mit den jeweils zuständigen Finanzbehörden zusammen.

## Mein Beitrag dazu:



*Ich binde die Steuerabteilung frühzeitig in einen Entscheidungsprozess ein, damit die zu entrichtenden Steuern und Zölle vollständig, korrekt und termingerecht ermittelt werden können. Wenn ich Hinweise auf eine mögliche Verletzung von Steuer- oder Zollvorschriften erkenne, ergreife ich alle Möglichkeiten, diese Verletzungen zu verhindern oder abzustellen. Bei Unsicherheiten wende ich mich an meinen Vorgesetzten oder die Mitarbeiter der Steuerabteilung.*

## Beispiel:

Sie planen die Belieferung eines neuen Kunden im Ausland. Bei der Fakturierung stellen Sie fest, dass keine gültige Umsatzsteuer-Identifikationsnummer vorliegt, und somit die Voraussetzungen einer steuerfreien Lieferung nicht vorliegen. Der Kunde besteht jedoch auf einer Rechnung ohne Umsatzsteuer.

- Ich kontaktiere die Steuerabteilung und versichere mich über die Rechtslage. Solange Unsicherheiten bestehen, stelle ich keine Rechnung ohne Umsatzsteuer aus.

# Beschaffung



Alle Geschäftspartner wählen wir sorgfältig und ausschließlich nach sachlichen Kriterien aus.

## Mein Beitrag dazu:



*Für Geschäfte und anderweitige wirtschaftliche oder sonstige Aktivitäten vergleiche ich Alternativen und suche mir den am besten geeigneten Partner. Ich bevorzuge ohne sachlichen Grund keinen Geschäftspartner (Lieferant oder sonstiger Kunde) und vermeide jeglichen Interessenkonflikt.*

## Beispiel:

Sie haben erfahren, dass das Unternehmen einen neuen Lieferanten für die Gastronomie-Gläser sucht. Ihr Schwager ist Teilhaber einer Firma, die sich auf die Herstellung von Gläsern für den Gastronomie- und Hotelbedarf spezialisiert hat.

- Informieren Sie die zuständige Einkaufsabteilung und ziehen Sie sich aus dem Entscheidungsprozess zurück. So stellen Sie sicher, dass die einkaufsrelevanten Sorgfaltspflichten bei der Auswahl des Lieferanten eingehalten und jeglicher Interessenskonflikt vermieden wird.

# Schutz vor Korruption und Bestechung



Unser Erfolg beruht auf der Qualität unserer Produkte und darf nicht durch unlautere Zuwendungen an Geschäftspartner, Kunden oder externe Dritte wie Amts- und Mandatsträger erschlichen werden. Wir tolerieren daher keinerlei Form von Korruption wie Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung. Näheres regelt die Zuwendungsrichtlinie.

## Mein Beitrag dazu:



*Zuwendungen an Geschäftspartner, Kunden oder andere externe Dritte erfolgen nur innerhalb der rechtlich zulässigen Rahmenbedingungen und festgelegten internen Vorgaben (siehe hierzu Richtlinie „Geschenke & andere Zuwendungen“).*

## Beispiel:

Sie sind im Export tätig und Ihnen wird die Möglichkeit geboten, unsere Produkte in Venezuela zu verkaufen. Für die Listung bei einem großen Getränkeimporteur fordert ein Mitarbeiter des Importeurs einen hohen fünfstelligen Betrag.

- Die Forderung des Mitarbeiters stellt möglicherweise ein korruptes Verhalten dar. Informieren Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten und die Compliance-Beauftragte (Kontaktdata auf S. 24).

# Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung



Wir beachten die bestehenden Finanzsanktionen und Wirtschaftsembargos. Zur Verhinderung von Geldwäsche und der Finanzierung des internationalen Terrorismus haben wir in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen risikoangemessene Vorsichtsmaßnahmen eingerichtet.

## Mein Beitrag dazu:



*Ich prüfe sorgfältig die Identität von externen Dritten wie Geschäftspartnern und Kunden, mit denen wir Geschäfte machen wollen. Gelder, die aus Straftaten stammen oder bei denen ein entsprechender Verdacht besteht, nehme ich nicht an. Stattdessen helfe ich, transparente Zahlungsströme sicherzustellen.*

## Beispiel:

Eine Kunde ist in Zahlungsrückstand geraten und möchte diesen mit einer Einmalzahlung begleichen. Er möchte Ihnen das Geld aber nicht überweisen, sondern in bar übergeben.

- Nehmen Sie das Bargeld nicht einfach an, sondern erfragen Sie erst den Grund seiner Bitte. Sprechen Sie auch mit Ihrem Vorgesetzten oder der Compliance Verantwortlichen. Die Herkunft des Geldes muss vor der Annahme überprüft werden.

# Verbot von Insidergeschäften



Als börsennotiertes Unternehmen behandeln wir nicht öffentlich bekannte und aktien- und anleihekursrelevante Informationen in Übereinstimmung mit den kapitalmarktrechtlichen Bestimmungen. Wir tolerieren keine Insidergeschäfte.

## Mein Beitrag dazu:



*Kenntnisse oder Informationen über nicht öffentliche bekannte und aktienkursrelevante Vorhaben oder Vorgänge geben wir nur intern unter den jeweils innerbetrieblichen Regelungen weiter. Mit Außenstehenden (auch Familienmitglieder, Freunde und enge Bekannte) sprechen wir nicht über solche Vorgänge oder Vorhaben.*

## Beispiel:

Ein Freund von Ihnen besitzt Aktien unseres Unternehmens. Kurz vor der Veröffentlichung der Jahreszahlen erfahren Sie, dass der Umsatz des Unternehmens erheblich eingebrochen ist und sich bei Veröffentlichung der Jahreszahlen dadurch wahrscheinlich der Aktienkurs verschlechtern wird.

- Sie dürfen Ihrem Freund keinen Hinweis geben, dass er die Aktie schnellstmöglich verkaufen soll, um so einen höheren Erlös zu erzielen. Da es sich hierbei um Insiderinformationen handelt, dürfen Sie die Information keinesfalls an einen Dritten weitergeben.

# Schutz von personenbezogenen Daten



Wir schützen die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten und anderen Betroffenen und gehen damit streng vertraulich und mit größter Sorgfalt um. Nähere Informationen hierzu enthalten die Datenschutzleitlinien.

## Mein Beitrag dazu:



*Personenbezogene Daten erhebe, sammle, nutze, speichere und verarbeite ich nur im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben. Bei Zweifel wende ich mich an den Datenschutzbeauftragten (Kontaktdaten siehe Seite 24).*

## Beispiel:

Im Rahmen eines Gewinnspiels haben Ihnen die Teilnehmer die personenbezogenen Daten mitgeteilt. Ein Kollege bittet Sie um Weitergabe der Daten, um ein neues Produkt zu bewerben.

- Geben Sie die personenbezogenen Daten nicht einfach weiter, sondern wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder den Datenschutzbeauftragten. Denn die Daten dürfen ohne vorherige Einwilligung des Betroffenen nur für den Zweck genutzt werden, für den sie mitgeteilt wurden.

# Schutz unserer Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse



Wir geben keine vertraulichen und sensiblen internen Informationen (Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse) an externe unberechtigte Dritte weiter. Vertraulich sind sowohl die Informationen, die als solche gekennzeichnet sind, als auch, die von denen anzunehmen ist, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen. Denn sensible Informationen können für Wettbewerber von Nutzen sein oder bei Ihrer Offenlegung dem Verbund schaden.

## Mein Beitrag dazu:



*Ich gehe mit allen Informationen des Verbundes sorgfältig um und gebe diese nicht unbefugt weiter.*

## Beispiel:

Sie haben erfahren, dass das Unternehmen ein neues Produkt entwickelt. In der Pause zeigt Ihnen ein Kollege die aktuellen Entwürfe, wie das Produkt aussehen und heißen soll.

- Bitte gehen Sie vertraulich mit den Informationen um und geben Sie diese nicht unbefugt an Dritte weiter.

# Verantwortungsvoller Umgang mit Alkohol



Wir gehen mit dem Thema Alkohol sehr verantwortungsbewusst um. Unsere Devise lautet „Aufklärung und Selbstverpflichtung statt Werbeverbote und neue Gesetzesinitiativen“. Wir bekennen uns zu den bestehenden gesetzlichen Regelungen für die Vermarktung alkoholhaltiger Getränke und halten die Verhaltensregeln des Deutschen Werberates ein. Die Info-Kampagnen „*Bier bewusst genießen*“ und „*Don` t drink and drive*“ fördern wir gezielt.

Wir lehnen jegliche Form des übermäßigen und missbräuchlichen Alkoholkonsums ab.

## Mein Beitrag dazu:



*Ich konsumiere während meiner Arbeitszeit nur Alkohol, wenn es ausdrücklich erlaubt ist, beispielsweise bei besonderen betrieblichen Veranstaltungen wie Mitarbeiterverkostung oder Weihnachtsfeier.*

## Beispiel:

Bei einer dienstlichen Mitarbeiterverkostung eines neuen Produktes trinkt Ihr Kollege zu viel Alkohol, um noch Auto fahren zu dürfen. Er erzählt Ihnen, dass er dennoch mit dem Auto nach Hause fahren möchte, da er kein Geld für ein Taxi hat.

- Bitten Sie Ihren Kollegen, das Auto stehen zu lassen und bieten Sie ihm an, ihn nach Hause zu fahren oder ihm das Geld für ein Taxi zu leihen. Ihr Kollege sollte keinesfalls mehr Auto fahren.

# Ansprechpartner und Hinweisgeberverfahren



Bei Fragen oder Unsicherheiten zum Verhaltenskodex wende ich mich an meinen **Vorgesetzten** oder an die Compliance Beauftragte:

## **Carina Münzebrock**

Compliance-Beauftragte

Tel: +49 6841 105 323

Mobil: +49 151 21187445

E-Mail: [carina.muenzebrock@karlsberg.de](mailto:carina.muenzebrock@karlsberg.de)

## **Heike Ramus**

Leitung Rechtsabteilung +  
Stellvertretung

Tel: +49 6841 105 812

Mobil: +49 172 6694298

E-Mail: [heike.ramus@karlsberg.de](mailto:heike.ramus@karlsberg.de)

Daneben stehen mir auch weitere unternehmensinterne Stellen wie die Personalabteilung oder der Betriebsrat des jeweiligen Verbundunternehmens zur Verfügung.

Bei Sachverhalten mit datenschutzrechtlichem Bezug kontaktiere ich unseren Datenschutzbeauftragten:

## **Hubert Beeck**

Tel: + 49 06841 9848500

Mobil: + 49 0172 2916666

E-Mail: [beeck@hubert-beeck.de](mailto:beeck@hubert-beeck.de)

Wenn ich in meinem Umfeld einen möglichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder schwere Regelverstöße feststelle, kann ich das unter Angabe meines Namens oder anonym über das Hinweisgebersystem des Verbundes melden. Den Link sowie weitere Informationen zu dem Hinweisgebersystem finde ich auf unserer Intranetseite unter den Quicklinks.

# Selbsttest zur Entscheidungshilfe



Sollte ich mir in bestimmten Situationen nicht sicher sein, welches Verhalten richtig und angemessen ist, sollte ich mir auf Grundlage dieses Verhaltenskodex stets folgenden Fragen stellen:

1. Entspricht meine Handlung / Entscheidung unseren Werten und Verhaltensgrundsätzen? (Legalitätstest)
  2. Habe ich bei meiner Entscheidung alle relevanten Belange berücksichtigt? Und diese auch richtig abgewogen? (Fachlicher Test)
  3. Erfolgt meine Handlung / Entscheidung unabhängig von meinen persönlichen Interessen? (Abwägungstest)
  4. Hält meine Handlung / Entscheidung einer öffentlichen Prüfung (z. B. durch Behörden) stand? (Öffentlichkeitstest)
  5. Kann ich meinem Kollegen problemlos davon erzählen? (Zweite Meinung)
  6. Würde ich meine Entscheidung als Betroffener akzeptieren? (Betroffenheitstest)
  7. Wenn mein Vorgesetzter von meinem Handeln erfährt, wäre ich dann immer noch überzeugt, richtig gehandelt zu haben? (Vorgesetztenest)
- Sofern ich alle Fragen mit „JA“ beantworten kann, stimmt mein Verhalten höchstwahrscheinlich mit unseren Unternehmenswerten und dem Verhaltenskodex überein. Wenn noch Fragen offen sind oder Zweifel bestehen, wende ich mich an die oben genannten Ansprechpartner.