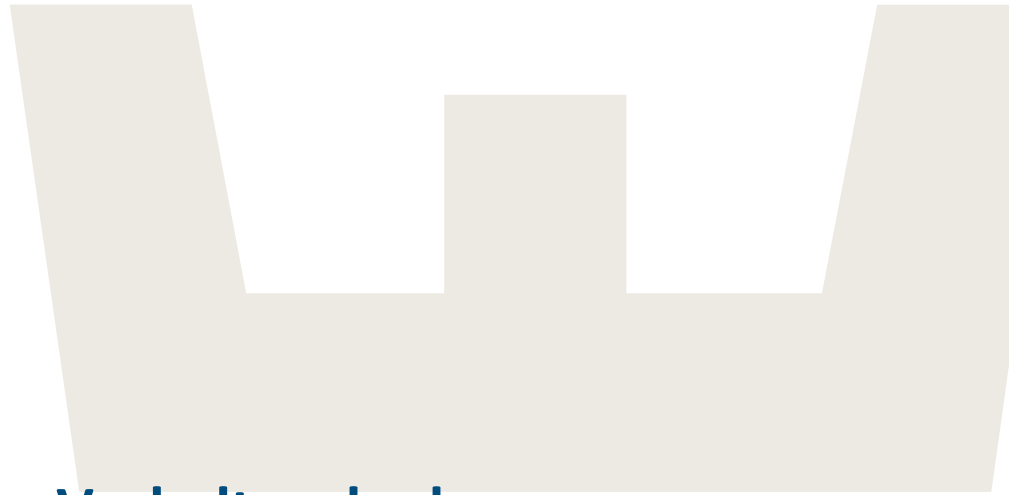


**BOETTGER  
GRUPPE**



**Verhaltenskodex**

**für**

**verantwortungsbewusstes Handeln**



## Vorwort

*„Mit Familientradition und Professionalität seit jeher in Nischen präsent“*

### Gemeinsam verantwortungsbewusst handeln

Wir alle sind Botschafter unseres jeweiligen Unternehmens und damit auch der BOETTGER GRUPPE. Ein beispielhaftes Verhalten hat daher eine große Bedeutung.

Mit diesem Verhaltenskodex geben wir jedem Mitarbeiter, Gesellschafter, Beirat, Geschäftsführer und den Führungskräften einen Leitfaden an die Hand, der sie in ihrem eigenverantwortlichen, vom Unternehmenswohl geprägten Handeln unterstützen soll. Er dient als Leitfaden für den ehrlichen, fairen und sicheren Umgang mit Geschäftspartnern auf der Basis unserer klar definierten Unternehmensphilosophie.

Unsere tagtägliche Arbeit verfolgt das Ziel, für unsere Kunden qualitativ hochwertige Produkte zu liefern bzw. durch einen herausragenden Service deren Wünsche und Bedürfnisse zu erfüllen. Von uns allen wird verlangt, das Vertrauen unserer Kunden durch einwandfreies Handeln zu gewinnen und zu erhalten.

Die BOETTGER GRUPPE ist zudem ein Unternehmensverbund, bei dem nachhaltiges Wirtschaften als Bestandteil verantwortungsbewussten Handelns hohe Priorität hat. Unserem Prinzip „Professionalität mit Tradition“ fühlen wir uns seit jeher verpflichtet.


Lassen Sie uns gemeinsam verantwortungsbewusst handeln und für den Erfolg der BOETTGER GRUPPE einstehen.

Berlin, im April 2021

  
Knut S. Rindler

  
Alexander Mock

  
Dr. Stefan Feit

  
Frank Gemmrig

  
Siegfried Spies

## Inhalt

Vorwort.....	1
I. Grundlegendes .....	3
II. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten .....	3
1. Faires Wettbewerbsverhalten .....	3
2. Anbieten und Gewähren von Vorteilen .....	3
3. Fordern und Annehmen von Vorteilen .....	4
4. Transparenz und Auswahl von Lieferanten .....	5
5. Vorbildfunktion .....	5
III. Verhalten der Führung und der Mitarbeiter untereinander.....	5
1. Führungskultur.....	5
2. Fairness, Toleranz und Chancengleichheit .....	5
3. Arbeitsbedingungen.....	5
4. Nebentätigkeiten, Kapitalbeteiligungen und Insiderinformationen.....	6
5. Geheimhaltung und Datenschutz .....	6
IV. Verhalten im gesellschaftlichen Umfeld .....	6
V. Nachhaltiges Wirtschaften .....	6
1. Nachhaltige Kreislaufwirtschaft.....	6
2. Nachhaltige Energieeffizienz .....	7
3. Nachhaltiger Umweltschutz .....	7
4. Motivierte Führung und Mitarbeiter .....	7
5. Gestärkte Wettbewerbsfähigkeit.....	7
6. Preisgestaltung .....	7
7. Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit.....	7
VI. Der Verhaltenskodex .....	8
VII. Ansprechpartner.....	8

## I. Grundlegendes

Die BOETTGER GRUPPE legt in ihrer Unternehmenspolitik äußerst großen Wert auf die Einhaltung von festen wirtschafts- und unternehmensethischen Grundsätzen. Die **Verantwortung** gegenüber Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern, Gesellschaftern, dem Beirat, der Allgemeinheit und Umwelt bildet den zentralen Pfeiler für das Handeln aller Mitarbeiter in den Gesellschaften der BOETTGER GRUPPE.

Dieser Verhaltenskodex enthält **Standards**, die für jeden Mitarbeiter der BOETTGER GRUPPE gültig sind. Er soll Orientierung schaffen und helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, um so das Vertrauen in die Leistung und Integrität der BOETTGER GRUPPE zu erhalten und zu stärken.

Die BOETTGER GRUPPE erwartet von allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern ein redliches geschäftliches Gebaren, das dem eines „**ehrbaren Kaufmannes**“ entspricht. Es wird insbesondere kein Verhalten geduldet, das den Verdacht einer Täterschaft, einer Beihilfe oder Begünstigung in Bezug auf eine Korruptionsstraftat begründen kann.

Der gute Ruf der einzelnen Gesellschaften und der Gruppe als Ganzes ist ebenso wie das **Vertrauen** von Kunden, Lieferanten, Kapitalgebern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit entscheidend vom konkreten Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters abhängig. **Jeder Einzelne** muss dazu beitragen, dass das jeweilige Unternehmen der beschriebenen Verantwortung gerecht wird und dass die in uns gesetzten positiven Erwartungen erfüllt werden.

## II. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten

Wir tragen gegenüber unseren Kunden und Lieferanten Verantwortung. Für beide schaffen wir Werte. Zugleich sind wir auf sie und auf einen offenen Wettbewerb angewiesen. Eine einseitige Bevorzugung aufgrund persönlicher „Vorteile“ widerspricht dem fairen Wettbewerb.

### 1. Faires Wettbewerbsverhalten

Jeder einzelne Mitarbeiter ist verpflichtet, sich an die gesetzlichen Vorschriften zu halten und darauf zu achten, dass ein fairer Wettbewerb stattfinden kann. Nur im fairen Wettbewerb können sich Marktteilnehmer frei entfalten. Deshalb gilt im Wettbewerb um Marktanteile das **Gebot der Integrität**. Unsere Mitarbeiter dürfen mit Wettbewerbern **keine** Gespräche führen, bei denen Preise oder Marktverhalten unter **unzulässiger Umgehung des Wettbewerbs** abgesprochen werden. Absprachen über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen sind unzulässig und können strafbar sein.

### 2. Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Die BOETTGER GRUPPE unterstützt ausdrücklich die nationalen und internationalen Bestimmungen, wonach der Wettbewerb nicht durch Bestechung und korruptes Verhalten verfälscht werden darf. Daher gilt grundsätzlich:

- Zuwendungen aller Art durch Mitarbeiter der BOETTGER GRUPPE an Amtsträger oder an Mitarbeiter anderer Unternehmen mit dem Ziel, Aufträge oder

**unbillige Vorteile** für die Gruppe oder andere Personen zu erhalten, sind nicht erlaubt (§ 299 StGB).

- **Geschenke**, die den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, sind nach deutschem Recht sowie gültigem Recht anderer Länder, das die Gruppe ggf. bindet, sowie nach den internen Richtlinien zu handhaben. Hierzu gehören kleinere Werbegeschenke im Wert von bis zu 35 EUR (pro Empfänger pro Jahr) sowie angemessene Essenseinladungen. In jedem Fall sind Geschenke stets vollkommen **transparent** und so zu gestalten, dass der Empfänger ihre Annahme nicht verheimlichen muss und dass er nicht in eine verpflichtende **Abhängigkeit** gedrängt wird („**Öffentlichkeitstest**“).
- Außergewöhnliche, von den o.a. Regeln deutlich abweichende Zuwendungen bzw. Angebote müssen zeitnah an die jeweilige Geschäftsführung gemeldet werden.
- Diese Berichtspflicht gilt auch für freie Mitarbeiter der Gruppe (bspw. Vertreter), die ggf. aus eigenen Mitteln Einladungen etc. an Geschäftspartner zur Kundenpflege aussprechen.
- Darüber hinaus gilt: **Privates und Geschäftliches** muss strikt voneinander getrennt werden. Soweit zu Geschäftspartnern auch private Kontakte bestehen, sind Präsente und Einladungen vorsichtig zu handhaben und nicht mit Blick auf einen konkreten Geschäftsvorgang zu vergeben.

### 3. Fordern und Annehmen von Vorteilen

Geschenke von Geschäftspartnern entsprechen in gewissem Umfang allgemein üblicher Geschäftspraxis. Die Annahme von **Gelegenheitsgeschenken** und Einladungen zum Essen oder zu Veranstaltungen von angemessenem Wert sind erlaubt. Ihre Annahme darf nicht zu **Interessenskonflikten** führen und den guten **Ruf des Unternehmens** gefährden. Es darf nicht der Eindruck der persönlichen Käuflichkeit entstehen. Kein Mitarbeiter darf seine Position oder Funktion im Unternehmen dazu benutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen.

Bei der Annahme von Einladungen muss streng darauf geachtet werden, dass **keine** - auch nur moralische oder aus der Höflichkeit geborene - **Verpflichtungssituation** gegenüber dem Geber entsteht. Über den genannten Rahmen hinausgehende Geschenke und andere Vorteilsgewährungen sind - auch für nahestehende Personen - abzulehnen.

In rechtlicher Hinsicht ist es nicht möglich, für jeden Einzelfall vorab genau zu bestimmen, wann die Annahme einer Einladung oder eines Geschenks die Grenze zu korruptem Verhalten überschreitet. Dies kann im konkreten Einzelfall nur der Betroffene oder im Zweifelsfall der Vorgesetzte beurteilen. Als eine erste **Orientierung für Zweifelsfälle** können folgende Fragen dienen, die sich jeder Mitarbeiter vor der Annahme einer solchen Zuwendung stellen sollte:

1. Ist die Annahme oder Gewährung legal?
2. Würde ich damit gegen die Unternehmensrichtlinien verstoßen?
3. Wird die Annahme oder Gewährung des Vorteils sich negativ auf mich oder das Bild der Gruppe auswirken?
4. Wäre es mir unangenehm, wenn Andere (Kollegen, Vorgesetzte, Dritte) wüssten, dass ich diesen Vorteil gewährt oder entgegengenommen habe?
5. Wie würde ein Mitbewerber mein Verhalten bewerten?

6. Würde er sich ausgebootet fühlen?
7. Könnte ich mich auch problemlos anders verhalten?

Je größer die Unsicherheit der Beantwortung dieser Fragen ist, desto mehr spricht dafür, eine angebotene Zuwendung abzulehnen.

#### **4. Transparenz und Auswahl von Lieferanten**

Jeder Mitarbeiter prüft vor einer Auftragserteilung alle vorliegenden Angebote der Lieferanten fair und unvoreingenommen. Prüfung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrages müssen der objektiven Überprüfung eines Dritten standhalten. Eine unzulässige Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten ist untersagt.

In dienstlichem Zusammenhang muss sowohl die Annahme als auch die Gewährung von Vorteilen jeder Art im Unternehmen in angemessener Weise kommuniziert, dokumentiert und/oder berichtet werden ([siehe hierzu Punkt II. 2 und 3](#)).

In Zweifelsfällen ist der jeweilige Vorgesetzte zur Klärung anzusprechen.

#### **5. Vorbildfunktion**

Jeder Mitarbeiter zeigt durch sein Verhalten, dass er Korruption weder duldet noch unterstützt. Korruptionsversuche sind abzuwehren.

### **III. Verhalten der Führung und der Mitarbeiter untereinander**

In allen Gesellschaften der BOETTGER GRUPPE gehören zu unserer Führungskultur Toleranz, Fairness und Chancengleichheit als Ausdruck unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern. Wir sind uns unserer Vorbildfunktion für andere Mitarbeiter stets bewusst.

#### **1. Führungskultur**

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Sie muss sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Die Führungskraft setzt Vertrauen in ihre Mitarbeiter und verhandelt klare, ehrgeizige, aber realistische Ziele und räumt ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein.

#### **2. Fairness, Toleranz und Chancengleichheit**

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich - unabhängig von Nationalität, Kultur, Religion und ethnischer Herkunft sowie Geschlecht, sexueller Orientierung oder Alter.

Wir erwarten von jedem Mitarbeiter einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Dritten.

#### **3. Arbeitsbedingungen**

Unseren Mitarbeitern bieten wir eine angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen, die allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Wir lehnen die Behinderung rechtmäßiger Interessenvertretung von Arbeitnehmern ab.

#### **4. Nebentätigkeiten, Kapitalbeteiligungen und Insiderinformationen**

Nebentätigkeiten, insbesondere bei Wettbewerbern, Kunden, Lieferanten sind nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Geschäftsleitung im Einzelfall zulässig. Des Weiteren ist Mitarbeitern eine direkte oder mittelbare Beteiligung an Wettbewerbern nur nach schriftlicher Zustimmung der Geschäftsleitung erlaubt.

Insiderinformationen sind streng vertraulich zu behandeln und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden. Eine Weitergabe an Mitarbeiter oder externe Berater ist nur zulässig, wenn der Empfänger die Informationen für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt und zur streng vertraulichen Behandlung verpflichtet wird.

#### **5. Geheimhaltung und Datenschutz**

Der Schutz der Privatsphäre sowie die Sicherheit aller betrieblichen Informationen sind unter Berücksichtigung gesetzlicher Anforderungen und angemessener Sorgfalt in allen Geschäftsprozessen zu gewährleisten. Vertrauliche Informationen sind auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geheim zu halten.

### **IV. Verhalten im gesellschaftlichen Umfeld**

Die Beachtung und Einhaltung der Gesetze sind für unser Unternehmen selbstverständlich. Jeder Mitarbeiter hat die Verpflichtung, die Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt.

Unser Ziel ist es, gesellschaftliche Anforderungen mit den Unternehmenszielen der BOETTGER Gruppe in Einklang zu bringen. Die Vergabe von Spenden muss stets transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Darüber muss jederzeit gegenüber der Öffentlichkeit Rechenschaft abgelegt werden können.

### **V. Nachhaltiges Wirtschaften**

Im Rahmen des Aufbaus einer wertorientierten Unternehmenskultur haben wir die ökonomisch, ökologisch, sozialen und gesellschaftlichen Anforderungen an unser Unternehmen analysiert und Nachhaltigkeitsziele abgeleitet. Wir verpflichten uns die nachfolgend genannten Nachhaltigkeitsziele umzusetzen, ihre Erreichung zu kontrollieren und Fortschritte zu dokumentieren:

#### **1. Nachhaltige Kreislaufwirtschaft**

Wir verfolgen bei unseren Beschaffungsprozessen den Grundsatz, dass Vorsorge besser ist als Nachsorge. Durch ein intelligentes betriebliches und überbetriebliches Ressourcenmanagement erreichen wir die notwendige Versorgungssicherheit. Zur Erreichung des Ziels, Rohstoffe effizienter zu verwenden, Abfälle zur Wiederverwendung aufzubereiten und den

Verbrauch spürbar zu senken beziehen wir die Kreislauf- und Abfallwirtschaft in unser Handeln mit ein.

## **2. Nachhaltige Energieeffizienz**

Wir verpflichten uns unseren Energieverbrauch langfristig zu reduzieren und unsere Energieeffizienz in einem ständigen Verbesserungsprozess zu steigern. Wir erschließen hierzu konsequent die vorhandenen Einspar- und Effizienzpotenziale beim Energieverbrauch. Wir setzen auf ein energieeffizientes Gebäudemanagement, modernste Fahrzeugtechnologie mit schadstoffarmen und effizienten Motorentechnik. Auch durch Optimierung der Produktionsprozesse werden wir die CO<sub>2</sub>-Bilanz ebenso nachhaltig im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben optimieren.

## **3. Nachhaltiger Umweltschutz**

Der Schutz der Umwelt wird nachhaltig, systematisch und langfristig betrieben. Ziel ist die Minimierung von negativen Auswirkungen auf die Natur sowie die Schonung der Ressourcen. Die direkten als auch die indirekten Umweltauswirkungen unseres Handelns werden in unserer Entscheidungsfindung stets berücksichtigt

## **4. Motivierte Führung und Mitarbeiter**

Wir stärken die ökologischen, ökonomischen und sozialen Innovationspotenziale der BOETTGER GRUPPE durch den offenen und transparenten Dialog mit Kunden, Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Unsere Unternehmenskultur und die Verteilung der (Mit-)Verantwortung auf unsere Mitarbeiter, sollen die Realisierung unserer Nachhaltigkeitsziele ermöglichen und ihre Gesundheit und Sicherheit absichern.

## **5. Gestärkte Wettbewerbsfähigkeit**

Die Stärke der Unternehmensgruppe basiert auf unserem deutschlandweit diversifizierten Geschäftsmodell, das durch gebündelte branchenspezifische Kompetenz geprägt ist. Die Konzentration auf Nischen ist Garant für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Durch langfristig angelegte Planungen sichern wir den dauerhaften Fortbestand. Mittels verantwortlicher Wertschöpfung werden wir unsere Geschäftschancen nutzen, um profitables und dauerhaft nachhaltiges Wachstum zu erzielen.

## **6. Preisgestaltung**

Wir bieten unsere Produkte zu fairen Preisen an. Die Kalkulation erfolgt nach objektiven Richtlinien. Eine Billig-Preis-Politik zu Lasten der Produktqualität, der Mitarbeiter und des Konsumenten sowie letzten Endes der Umwelt lehnen wir entschieden ab.

## **7. Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit**

Wir stehen zu unserer Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit. Die Unternehmen der BOETTGER GRUPPE unterstützen deshalb verschiedene soziale und kulturelle Projekte.



## VI. Der Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter, Gesellschafter, Geschäftsführer und Führungskräfte der BOETTGER GRUPPE gültig und findet auch im Verhältnis zwischen allen Gesellschaften der BOETTGER GRUPPE Anwendung.

Er wird jedem Mitarbeiter ausgehändigt bzw. elektronisch zur Verfügung gestellt. Jede Führungskraft in der Gruppe hat sicherzustellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex kennen.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex haben **Konsequenzen!** Tatsächlich korruptes Verhalten führt zu **Sanktionen** im Arbeitsverhältnis bis hin zur Kündigung sowie zur Einschaltung der Strafverfolgungsorgane.

## VII. Ansprechpartner

Dieser Verhaltenskodex hat nicht den Anspruch, abschließend zu sein, Einzelfallfragen werden daher immer wieder auftauchen. Bei Unsicherheiten über richtiges Verhalten können die Mitarbeiter die Angelegenheit mit dem jeweiligen zuständigen Geschäftsführer oder der Geschäftsführung der Gruppe (IHU) besprechen.

Bei dem Verdacht auf einen maßgeblichen **Verstoß** gegen die in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Regeln, insbesondere gegen Standards aus Punkt II, ist jeder Mitarbeiter der BOETTGER GRUPPE oder Dritte gehalten, entweder den zuständigen Geschäftsführer zu informieren oder Kontakt mit der Geschäftsführung der IHU aufzunehmen.



Die aktuelle Fassung finden Sie im Internet unter  
[www.boettgergruppe.com/compliance](http://www.boettgergruppe.com/compliance)

**Industrie- und Handelsunion**  
**Dr. Wolfgang Boettger GmbH & Co. KG**  
Victoria Höfe an der Oberbaumbrücke  
Schlesische Straße 38  
D - 10997 Berlin

[compliance@boettgergruppe.com](mailto:compliance@boettgergruppe.com)