



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben



VERHALTENS-KODEX

Verantwortungsvoll
handeln

INHALT

3 Vorwort

4 Unser Verhaltenskodex

- 4 Einleitung
- 5 Ziel des Verhaltenskodex
- 6 Geltungsbereich
- 7 Inkrafttreten und Überarbeitung des Kodex
- 7 Rolle der Führungskräfte
- 8 Meldung von Verstößen – Das Hinweisgebersystem der Berentzen-Gruppe

Unsere Unternehmensgrundsätze

9 Unsere unternehmerische Verantwortung

- 9 Rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln
- 10 Menschenrechte, Grundrechte und Rechte der Beschäftigten
- 12 Keine Diskriminierung oder Belästigung
- 13 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 14 Energie, Umwelt- und Klimaschutz
- 15 Rechte lokaler Gemeinschaften in der Nähe von Standorten der Berentzen-Gruppe
- 15 Verantwortungsbewusster Umgang mit unseren Produkten

16 Unsere Grundsätze für geschäftliche Aktivitäten

- 16 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- 17 Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- 18 Anti-Korruption
- 19 Umgang mit Geschenken, Einladungen und Interessenkonflikten
- 21 Beziehungen zu Geschäftspartnern und öffentlichen Stellen
- 21 Spenden

22 Unsere Standards für Sicherheit, Informationen und Finanzen

- 22 Daten- und Informationssicherheit
- 23 Datenschutz
- 24 Schutz von Vermögenswerten
- 24 Marketing
- 25 Kommunikation
- 26 Kapitalmarktrecht
- 28 Geschäftsbücher und -aufzeichnungen

29 Impressum

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir gemeinsam sind die Berentzen-Gruppe und als Berentzen wecken wir den Durst auf Leben. Wir wollen die Menschen in der Gemeinschaft mehr Lebendigkeit, frischen Optimismus und Lebensfreude spüren lassen.

Dies gelingt uns jedoch nur, wenn wir unsere Geschäfte sicher und verantwortungsvoll führen und unsere Kunden sowie Geschäftspartner uns vertrauen können. Integrität ist dabei die wichtigste Zutat unserer Geschäftstätigkeit und Ausdruck unseres stets hohen moralischen und ethischen Wertesystems. Um dies zu gewährleisten, braucht es Menschen, die tagtäglich im Großen und im Kleinen das Richtige tun und die richtigen Entscheidungen treffen.

Als Berentzen-Gruppe haben wir uns gemeinsam einen Ruf als zuverlässiger und integrier Geschäftspartner erarbeitet. Dieser Ruf ist maßgeblich und prägend für das Bild der Unternehmensgruppe in der Öffentlichkeit und trägt dazu bei, Vertrauen in unsere Produkte und Marken zu schaffen. Dieses Vertrauen ist Grundlage für unseren Unternehmenserfolg und ein zu schützender Vermögenswert.

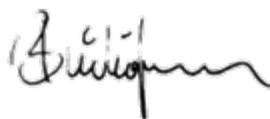
Der vorliegende Verhaltenskodex ist unsere Selbstverpflichtung, moralisch und ethisch einwandfrei zu handeln. Er beschreibt die Standards und Unternehmensgrundsätze, die die Basis für unsere Entscheidungen und unser Handeln bilden. Darüber hinaus haben wir mit diesem Kodex eine gemeinsame Grundlage für unsere tägliche Arbeit geschaffen und ein Instrument implementiert, welches uns eine Hilfestellung bietet, weiterhin integer unternehmerisch agieren zu können.

Wir möchten allen Beschäftigten, Führungskräften und Geschäftsführern den Verhaltenskodex ans Herz legen, denn jeder Einzelne ist dazu aufgefordert, diese Grundsätze mit Leben zu füllen und somit zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Der Vorstand



Oliver Schwegmann



Ralf Brühöfner



UNSER VERHALTENSKODEX

Einleitung

Als national wie international tätiger Konzern bekennen wir, die Beschäftigten der Berentzen-Gruppe, sowie alle Personen, die als Vertreter der Unternehmen der Berentzen-Gruppe auftreten, uns zu den in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Unternehmensgrundsätzen, die hohe ethische Standards in allen Geschäftsbeziehungen verlangen. Wir verpflichten uns im Rahmen dessen außerdem zur Einhaltung aller nationalen und internationalen Rechtsvorschriften und richten unser Handeln stets an hohen moralischen und ethischen Werten, wie Respekt, Wertschätzung, Toleranz und Vertrauen aus.

Respekt und Loyalität gegenüber anderen sowie Integrität sind daher unbedingte Voraussetzung für die Unternehmensentwicklung sowie die persönliche und berufliche Entwicklung eines jeden einzelnen.

Loyalität ist die Forderung nach Aufrichtigkeit und Fairness im Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und externen Partnern. Sie verbietet unter anderem das Verfolgen persönlicher Ziele, die den Zielen des Unternehmens widersprechen. Sie setzt die Einhaltung von Bestimmungen und Regelungen der Berentzen-Gruppe voraus.

Integrität verlangt von jedem Rechtschaffenheit in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit. Persönliche Interessen sind dabei von den Interessen, die man aufgrund seiner beruflichen Aufgaben zu vertreten hat, zu trennen. Dies gilt sowohl innerhalb des Unternehmens als auch im Rahmen der Zusammenarbeit mit externen Partnern.

Mit der Beachtung und Einhaltung aller nationalen und internationalen Rechtsvorschriften handeln wir im Interesse der Berentzen-Gruppe. Dazu gehören unter anderem Vorschriften des Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrechts sowie Beschränkungen oder Verbote des Handels mit bestimmten Ländern oder Personen aufgrund von Sanktions-

4

Verantwortungsvoll
handeln

Ein einheitlicher Schreibstil für die Berücksichtigung der verschiedenen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten hat sich noch nicht durchgesetzt. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird daher die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.



maßnahmen nationaler und internationaler öffentlicher Stellen. Im Zweifel hat rechtmäßiges Handeln immer Vorrang. Dieses Grundprinzip gilt sowohl bei entgegenstehenden Anweisungen eines Vorgesetzten als auch dann, wenn sich das Ergebnis der Anwendung dessen als unzumutbar oder wirtschaftlich weniger vorteilhaft bzw. nachteilig darstellen mag – gleichgültig, ob aus Sicht des Einzelnen oder des betreffenden Unternehmens der Berentzen-Gruppe.

Wir alle haben dafür Sorge zu tragen, dass unser Verhalten mit den Standards und Unternehmensgrundsätzen der Berentzen-Gruppe übereinstimmt.

Ziel des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient als Wegweiser um die ethischen und moralischen Werte der Unternehmensgruppe in den Geschäftsalltag zu integrieren. Er unterstützt uns dabei, die richtige Entscheidung zu treffen und integer zu handeln. In dieser Hinsicht nimmt er eine wichtige Rolle ein, um den Ruf der Berentzen-Gruppe sowie das Ansehen als Geschäftspartner, Arbeitgeber und Teil der Gesellschaft zu stärken.

Die Bewertung, ob ein Verhalten in jeder Hinsicht ethisch einwandfrei und gesetzeskonform ist, fällt nicht immer leicht. In schwierigen Situationen kann der Verhaltenskodex daher Orientierung bieten und dabei unterstützen, achtsam zu handeln. Da ein Verhaltenskodex nicht jegliche Situationen abdecken kann, mit denen man gegebenenfalls konfrontiert wird, ist es umso wichtiger, das Werteverständnis der Unternehmensgruppe zu verinnerlichen und die hohen ethischen Standards bei der Arbeit stets einzuhalten. Sollten Beschäftigte Bedenken haben, so sind sie dazu angehalten diese offen anzusprechen sowie sich Rat und Unterstützung bei der jeweiligen Führungskraft oder der Compliance Abteilung zu suchen.

Unser Weg, Entscheidungen zu treffen



Unser Anspruch ist, dass wir die richtige Entscheidung treffen wollen. In ungewissen Situationen in denen man ein inneres Störgefühl empfindet, kann es hilfreich sein sich die folgenden Fragen zu stellen:

1. Habe ich alle nötigen Informationen, um eine Entscheidung treffen zu können?
2. Steht meine Entscheidung im Einklang mit dem Verhaltenskodex, den Unternehmensgrundsätzen, -standards und -richtlinien?
3. Treffe ich diese Entscheidung ausschließlich im Interesse der Berentzen-Gruppe und ist sie frei von persönlichem Interesse?
4. Würde meine Entscheidung öffentlich bekannt werden, hätte diese keine negativen Auswirkungen auf den Ruf der Berentzen-Gruppe?
5. Ist meine Entscheidung legal?

Wenn man eine der Fragen mit „Nein“ oder „Vielleicht“ beantworten würde, so ist dies ein deutliches Signal inne zu halten, die Situation zu überdenken oder sich Hilfe zu holen. In einer solchen Situation kann sich jeder Beschäftigte der Berentzen-Gruppe an seine jeweilige Führungskraft oder die Compliance Abteilung wenden.



Geltungsbereich

Unser Verhaltenskodex gilt für alle Unternehmen der Berentzen-Gruppe, deren Beschäftigte sowie Organmitglieder. Wir sind alle dazu verpflichtet, die darin aufgeführten Unternehmensgrundsätze zu verstehen und danach zu handeln. Dies gilt sowohl im Umgang miteinander, als auch mit Geschäftspartnern und öffentlichen Stellen (Regierungen, Behörden, Gerichte, politische Parteien und Gremien, Unternehmen, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie alle übrigen öffentlichen oder hoheitlich tätig werdenden Organisationen und Institutionen und deren jeweilige Beschäftigte, Vertreter bzw. Mitglieder).

Jeder Einzelne ist dazu aufgefordert, die Unternehmensgrundsätze mit Leben zu füllen, für die Zukunft zu erhalten und somit zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Die Vorstände, Geschäftsführer und Führungskräfte sollen darüber hinaus ein ehrliches und aufrichtiges Verhalten vorleben und die Beschäftigten angemessen unterstützen.

Bei Fragen im Zusammenhang mit dem Verständnis oder der Interpretation dieses Verhaltenskodex, können sich die Beschäftigten an ihre jeweilige Führungskraft, die Compliance Abteilung oder die zentrale Rechtsabteilung der Berentzen-Gruppe wenden.

Liegen Umstände vor, die auf einen Verstoß gegen nationale und internationale Rechtsvorschriften oder diesen Verhaltenskodex und die darin enthaltenen Unternehmensgrundsätze hindeuten, informieren die Beschäftigten ihre Führungskraft, die Compliance Abteilung, die zentrale Rechtsabteilung oder nutzen das elektronische Hinweisgebersystem der Berentzen-Gruppe. Weitere Informationen zum Hinweisgebersystem der Unternehmensgruppe sind im Kapitel „[Meldung von Verstößen - Das Hinweisgebersystem der Berentzen-Gruppe](#)“ zu finden.

Schuldhaft Verstöße gegen nationale und internationale Rechtsvorschriften oder diesen Verhaltenskodex und die darin enthaltenen Unternehmensgrundsätze oder das schuldhafte Versäumnis der Meldung solcher Verstöße werden von der Berentzen-Gruppe nicht toleriert. Sie können disziplinarische Maßnahmen und Sanktionen einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie gegebenenfalls auch eine zivil- und strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen.

Die Organisation, Steuerung und Überwachung der Compliance-Maßnahmen der Berentzen-Gruppe obliegt der zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft eingerichteten Compliance Abteilung, welche direkt an den Vorstand berichtet. Die Einhaltung und Umsetzung von Compliance-Maßnahmen und damit auch dieses Verhaltenskodex ist ferner Gegenstand von Prüfungen der ebenfalls zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft eingerichteten internen Revision.

Das kann ich tun!

- Ich halte mich an geltende Gesetze und Vorschriften sowie interne Richtlinien und ethische Geschäftspraktiken.
- Ich mache mich mit dem Verhaltenskodex und den enthaltenden Unternehmensgrundsätzen und Standards vertraut und halte diese ein.
- Wenn ich Inhalte des Verhaltenskodex nicht verstehe, frage ich bei meiner Führungskraft oder der Compliance Abteilung nach.



Inkrafttreten und Überarbeitung des Kodex

Der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ist für die Freigabe und Veröffentlichung dieses Verhaltenskodex verantwortlich. Dieser Kodex wurde am 01. Januar 2024 implementiert und tritt an diesem Datum in Kraft. Er ersetzt alle anderen früheren Fassungen des Verhaltenskodex und geht diesen vor, sofern sie mit dieser Fassung im Widerspruch stehen. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig auf erforderliche Änderungen überprüft. Änderungen, Ergänzungen oder Aktualisierungen stehen im alleinigen und ausschließlichen Ermessen der Berentzen-Gruppe.

Rolle der Führungskräfte

Rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln verpflichtet sämtliche Organisationsebenen der Berentzen-Gruppe, einschließlich der obersten Leitungsebene. Die Führungskräfte der Berentzen-Gruppe üben in jeder Hinsicht eine Vorbildfunktion aus.

Sie gehen mit gutem Beispiel voran und stellen sicher, dass die ihnen anvertrauten Mitarbeiter den Inhalt und die Bedeutung des Verhaltenskodex kennen. Sie sensibilisieren die Beschäftigten für etwaige Themen in diesem Kontext und unterstützen sie nach besten Kräften darin, stets rechtmäßig zu handeln.

Durch die Schaffung eines vertrauensvollen Arbeitsumfelds bestärken die Führungskräfte die Beschäftigten darin, sich in unklaren Situationen an sie zu wenden und Probleme offen anzusprechen. Bei Fragen oder beruflichen Sorgen sind sie für ihre Mitarbeiter ansprechbar. Hinweise zu möglichen Fehlverhalten nehmen alle Führungskräfte ernst und gehen diesen nach. Zu diesem Zweck schaltet die Führungskraft die Compliance Abteilung ein. Sofern sich die Person im Vertrauen an die Führungskraft gewendet hat, wird die Identität des Mitarbeiters geschützt.

Die Führungskräfte sind im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht dafür verantwortlich, dass Rechtsverstöße in dem ihnen jeweils zugeordneten Verantwortungsbereich unterbleiben. Diese Verantwortung bleibt auch dann bei ihnen, wenn sie Aufgaben delegieren. Dies entbindet jeden einzelnen Beschäftigten jedoch nicht von seiner eigenen Verantwortung.

Die Führungskräfte sind ebenfalls dafür verantwortlich relevante Informationen mit den ihnen anvertrauten Mitarbeiter zu teilen sowie sie regelmäßig über wesentliche Entwicklungen im Unternehmen und insbesondere in ihren Abteilungen zu informieren. Zudem sollten sie stets offen für Feedback und weitere Anliegen der Mitarbeiter sein.



Meldung von Verstößen – Das Hinweisgebersystem der Berentzen-Gruppe

Die Berentzen-Gruppe ermutigt alle Beschäftigten zur Meldung etwaiger Verstöße gegen geltendes Gesetz, interne Unternehmensrichtlinien oder den vorliegenden Verhaltenskodex. Die Beschäftigten können sich dafür an ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Compliance Abteilung wenden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit Hinweise über das digitale Hinweisgebersystem der Berentzen-Gruppe zu melden, welches von der unabhängigen Rechtsanwaltskanzlei Schindhelm betrieben wird.

Das digitale Hinweisgebersystem der Berentzen-Gruppe ist unter folgendem Link: <https://berentzen.schindhelm-wbsolution.com/> sowie den QR-Code zu finden und steht über das Internet auch externen Stakeholdern der Unternehmensgruppe zur Verfügung.



Das Hinweisgebersystem der Berentzen-Gruppe garantiert den größtmöglichen Schutz für Hinweisgeber, die an der Aufklärung eines gemeldeten Fehlverhaltens mitwirken. Dazu gehört auch, dass die Möglichkeit zur anonymen Meldung und Kommunikation angeboten wird. Das Hinweisgebersystem steht in deutscher, englischer und türkischer Sprache zur Verfügung, nimmt Hinweise in selbigen Sprachen entgegen und steht rund um die Uhr zur Verfügung. Jegliche Meldungen werden streng vertraulich behandelt und für die Hinweisgeber sind keinerlei Benachteiligungen oder Repressalien zu befürchten. Auch bei nicht-anonymen Hinweisen wird die Identität des Hinweisgebers geschützt und nur unter Umständen gegenüber den an den Ermittlungen oder einem anschließenden Gerichtsverfahren beteiligten Personen oder Behörden offengelegt, sofern das anwendbare Recht dies erfordert. Bei Meldungen von plausiblen und stichhaltigen Verstößen verpflichtet sich die Unternehmensgruppe dazu angemessene Maßnahmen zur ordnungsgemäßen Aufklärung zu ergreifen.



UNSERE UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

9

Verantwortungsvoll
handeln

Rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln

Als international agierendes Unternehmen bestimmen nationale und internationale Rechtsvorschriften die geschäftlichen Handlungen der Berentzen-Gruppe. Hierbei haben wir, als Beschäftigte der Berentzen-Gruppe, das Unternehmen bei der Einhaltung dieser im Einzelfall jeweils einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, Industriestandards, diesen Verhaltenskodex sowie deren freiwillig eingegangene Selbstverpflichtungen und interne Richtlinien nach besten Kräften zu unterstützen.

Rechtsverstöße können zu erheblichen Nachteilen für die Berentzen-Gruppe führen. Dazu gehören unter anderem Geldbußen und Schadensersatzforderungen, aber auch strafrechtliche Sanktionen. Darüber hinaus besteht die Gefahr von Reputationsschäden geschäftlicher oder auch persönlicher Art, nicht nur im Falle des tatsächlichen Vorliegens eines Rechtsverstosses, sondern häufig bereits bei einem Verdacht oder lediglich Anschein dessen. Aus diesem Grund tragen wir dafür Sorge, jegliche Rechtsverstöße zu vermeiden.

Da wir als Beschäftigte der Berentzen-Gruppe gewissermaßen das Gesicht der Unternehmensgruppe sind, ist unser Verhalten und Handeln maßgeblich für die positive Wahrnehmung der Berentzen-Gruppe. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst und gehen deshalb sorgsam mit ihr um.



Menschenrechte, Grundrechte und Rechte der Beschäftigten

Wir bekennen uns uneingeschränkt zur Förderung und zum Schutz der international anerkannten Menschen- und Grundrechte. Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen.

Als Unterzeichner des UN Global Compact bekennen wir uns zu deren zehn Prinzipien. Wir achten die Grundsätze der ILO Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on fundamental Principles and Rights at Work), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) sowie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights).

Die Berentzen-Gruppe respektiert die Menschenrechte ihrer Beschäftigten und übertrifft mit ihren Arbeitsbedingungen die Mindeststandards. Dementsprechend verpflichtet sich die Unternehmensgruppe in Bezug auf ihre Beschäftigten und deren Beschäftigungsbedingungen weiterhin zu Folgendem:

Verbot von Zwangsarbeit

Jegliche Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit sind strikt untersagt. Beschäftigte dürfen nicht durch Gewalt oder Drohung zu Arbeitsleistung oder zum Eingehen eines Arbeitsverhältnisses gezwungen werden (zum Beispiel Schuldknechtschaft oder Sklaverei). Dies beinhaltet auch das Verbot, Beschäftigte durch Einbehaltung von Gehalt, Sozialleistungen, Eigentum oder Dokumenten zur Fortsetzung von Arbeit zu drängen.

Verbot von Kinderarbeit

Die Berentzen-Gruppe duldet keine Kinderarbeit. Bei der Beschäftigung junger Menschen darf das Einstiegsalter für Arbeit nicht vor das Ende der allgemeinen Schulpflicht fallen. In jedem Fall aber gilt eine Altersuntergrenze von mindestens 15 Jahren, es sei denn gemäß ILO-Konventionen werden Ausnahmen gewährt. Selbstverständlich besteht die Pflicht, die jeweils national geltenden Gesetze und Regelungen zum Schutz von Kindern und jungen Menschen einzuhalten. Die Würde der Kinder gilt es zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit zu schützen.

Vereinigungsfreiheit

Den Mitarbeitern der Unternehmensgruppe steht das Recht zu, sich zum Schutz oder zur Vertretung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Dazu können sie eine Vereinigung gründen oder sich einer solchen anschließen. Weiterhin haben sie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Wenn dies durch nationales Recht eingeschränkt wird, soll die Berentzen-Gruppe die Entwicklung vergleichbarer Möglichkeiten zur unabhängigen und freien Vereinigung und zur Führung von Tarifverhandlungen nicht behindern.

Um eine respektvolle und konstruktive Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen und Unternehmen zu fördern, unterstützt die Berentzen-Gruppe das Prinzip der Mitbestimmung. Auch bei stritten Diskussionen wird das gemeinsame Ziel verfolgt, eine tragfähige Zusammenarbeit zum Wohle des Unternehmens und der Beschäftigten zu bewahren. Mitarbeiter werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt.



Angemessene Vergütung

Beschäftigte haben das Recht, regelmäßig, vollständig und pünktlich ihren Lohn zu erhalten. Sie müssen für ihre Arbeit angemessen vergütet werden. Als Untergrenze für Lohn- und Zusatzleistungen einer normalen Arbeitswoche gelten die gesetzlich geforderten, tarifvertraglich vereinbarten und branchenüblichen Minima. Allen Beschäftigten stehen die im nationalen Recht sowie im Tarifvertrag vorgeschriebenen Leistungen (z.B. Versicherungsbeiträge, bezahlter Urlaub, Zuschläge, Überstundenvergütung) vollumfänglich zu. Teile des Lohns oder den vollständigen Lohn als Disziplinarmaßnahme einzubehalten, ist unzulässig. Lohnkürzungen, die vom Gesetz nicht explizit vorgesehen sind, dürfen nicht ohne ausdrückliche Zustimmung der Beschäftigten vorgenommen werden.

Bei der Berentzen-Gruppe sind Leistungsverhalten und Arbeitsergebnisse ein zentraler Maßstab für die Vergütung. Das Unternehmen entlohnt ihre Beschäftigten für ihre individuelle oder gemeinschaftlichen Leistung ausschließlich im Einklang mit den gelten Gesetzen und lokalen Grundsätzen.

Geregelte Arbeitszeit und Arbeitsverhältnisse

Die Unternehmensgruppe schließt mit allen Beschäftigten Arbeitsverträge im Rahmen des jeweils geltenden nationalen Rechts und hält die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Die Zahl der maximal zu leistenden Arbeitsstunden sowohl pro Tag als auch pro Woche sowie zu gewährende Pausen- und Ruhezeiten richten sich nach den geltenden nationalen Gesetzen und Industriestandards. Die aushangpflichtigen Gesetze sind an jedem Standort einsehbar. Darüber hinaus fördert die Unternehmensgruppe die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch unterschiedliche Maßnahmen. Für nähere Informationen steht diesbezüglich die jeweilige Personalabteilung zur Verfügung.



Keine Diskriminierung oder Belästigung

Wir schätzen in unserem Unternehmen die persönliche und kulturelle Vielfalt sowie Individualität aller Beschäftigten. Sie bilden Grundwerte unserer Unternehmenskultur und zugleich wesentliche Erfolgsfaktoren zur Erreichung unserer Unternehmensziele.

Wir respektieren die persönliche Würde, die Persönlichkeitsrechte und die Privatsphäre jedes Einzelnen. Wertschätzung, Toleranz, Offenheit, Ehrlichkeit und Redlichkeit sowie der vertrauensvolle Umgang miteinander gehören zu den moralischen und ethischen Werten der Berentzen-Gruppe. Wir alle stehen in der Verantwortung, diese Werte in die gelebte Unternehmenskultur zu tragen, indem wir uns für eine respektvolle und vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre einsetzen.

Wir dulden keine Diskriminierung und Belästigung und lassen im Umgang miteinander gegenseitigen Respekt, Wertschätzung, Toleranz und Vertrauen walten. Dementsprechend diskriminieren wir niemanden aufgrund der ethnischen oder nationalen Herkunft, Religion, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, religiöser oder politischer Überzeugung, anderer persönlicher Merkmale oder der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen.

Ein respektvolles Miteinander bedeutet für uns auch, dass jegliche Art von persönlicher Belästigung und physischer oder psychischer Nötigung strengstens untersagt sind und nicht toleriert werden. Dazu gehören Arbeitsplatzschikanen, unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschter Körperkontakt, unsittliche Angebote oder ein durch beleidigende Witze, Bemerkungen und Erniedrigungen beeinträchtigtes Arbeitsumfeld. Wir stellen uns gegen jede Form von Gewalt und Übergriffen am Arbeitsplatz.

Wenn wir der Meinung sind, Zeuge oder Opfer von Diskriminierung oder Belästigung geworden zu sein, können wir uns vertrauensvoll an unsere Führungskraft, die Personalabteilung, der Compliance Abteilung oder das Hinweisgebersystem wenden und sind zur Meldung derartiger Vorfälle auch explizit aufgefordert.

Das kann ich tun!

- Ich begegne meinen Kolleginnen und Kollegen respektvoll und unvoreingenommen.
- Ich unterlasse jegliche Verhaltensweisen durch die Kolleginnen und Kollegen sich diskriminiert oder belästigt fühlen könnten.
- Ich spreche es an, wenn ich Diskriminierung oder Belästigung erfahre oder beobachte.



Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Gegenseitige Wertschätzung füreinander drückt sich auch in der Sorge um die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten der Berentzen-Gruppe und anderer Personen aus. Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter hat oberste Priorität.

Wir alle tragen gemeinsam die Verantwortung für Gesundheit, Sicherheit und Schutz am Arbeitsplatz. Dazu gehört die Wahrnehmung von Pflichten im Rahmen des Betriebes von Produktionsanlagen sowie von Unternehmerpflichten. Diese Verantwortung schließt zugleich Beschäftigte unserer Geschäftspartner sowie Beschäftigte und Vertreter bzw. Mitglieder öffentlicher Stellen ein, soweit diese berechtigt an unseren Standorten bzw. in unseren Geschäftsräumen tätig werden.

An den Arbeitsplätzen müssen Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten gewährleistet sein. Um Prävention gegenüber Unfällen und etwaigen gesundheitlichen Schäden während der Arbeit sicherzustellen, hat die Berentzen-Gruppe Maßnahmen und Verfahren zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit etabliert. Diesen Sicherheitsvorschriften Folge zu leisten, liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen. Wir sind dazu verpflichtet die Sicherheitsbestimmung zu kennen und einzuhalten. Darüber hinaus setzen wir weder uns selbst, noch unsere Kolleginnen und Kollegen durch leichtsinniges Verhalten oder das Ignorieren der Sicherheitsvorschriften unnötigen Gefährdungen aus.

Eine besondere Verantwortung tragen in dieser Hinsicht auch die Führungskräfte unter uns. Die Führungskräfte müssen sicheres Verhalten am Arbeitsplatz vorleben und für ein sicheres Arbeitsumfeld der ihnen anvertrauten Mitarbeiter Sorge tragen. Zusätzlich fördert die Berentzen-Gruppe im Rahmen ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements aktiv die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten.

Das kann ich tun!

- Ich kenne die Sicherheitsbestimmungen und halte diese ein.
- Ich setze weder mich selbst, noch meine Kolleginnen und Kollegen durch leichtsinniges Verhalten unnötigen Gefährdungen aus.
- Ich erkenne gefährliche Situationen rechtzeitig und greife ein.



Energie, Umwelt- und Klimaschutz

Die Erhaltung natürlicher Lebensgrundlagen für nachkommende Generationen hat für die Berentzen-Gruppe einen besonders hohen Stellenwert. Wir verpflichten uns, die eigenen Prozesse hinsichtlich der energie- und umweltbezogenen Leistung, der Umweltverträglichkeit, des Schutzes der Umwelt einschließlich der Verhinderung von Umweltbelastungen und der nachhaltigen Ressourcennutzung kontinuierlich zu verbessern.

Das Umweltrecht sowie nationale und internationale Rechtsvorschriften und Regelwerke geben uns verbindliche Standards vor, deren Einhaltung wir selbstverständlich sicherstellen. Zur Erreichung unserer Ziele setzen wir insbesondere auch auf freiwillige Selbstverpflichtungen.

Zwei dieser Selbstverpflichtungen umfassen die Implementierung und Aufrechterhaltung unseres zertifizierten Energie- und Umweltmanagementsystems gemäß DIN EN ISO 50001 und 14001. Damit tragen wir dafür Sorge, dass alle Anforderungen dieser Normen korrekt umgesetzt werden. Wir verpflichten uns, die erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen bereit zu stellen sowie die Verfügbarkeit von notwendigen Informationen zur Zielerreichung zu gewährleisten. Die Energie- und Umweltpolitik der Berentzen-Gruppe bietet den Rahmen für die Festlegung und Überprüfung unserer Energie- und Umweltziele. Sie gilt für sämtliche Organisationsebenen der Berentzen-Gruppe, einschließlich der obersten Leitung.

Wir kommunizieren die Inhalte der Energie- und Umweltpolitik über alle Ebenen der Unternehmensgruppe und stellen sie interessierten Parteien zur Verfügung. Die Führungskräfte nehmen dabei eine Vorbildfunktion innerhalb der Unternehmensgruppe ein. Sie kennen die Umweltrisiken, die sich durch unsere geschäftlichen Tätigkeiten in ihren Verantwortungsbereichen ergeben und bestärken durch Wort und Tat ihr Bekenntnis zum unternehmenskonformen Handeln. Die für umwelt- und energierelevante Tätigkeiten zuständigen Beschäftigten sind sich ihrer besonderen Verantwortung bei der Einhaltung gesetzlicher, normativer und selbst definierter Anforderungen bezüglich der Energie- und Umweltleistung bewusst.

Umweltrechtliche Vorschriften sowie Anforderungen an Energieeffizienz, Energieverbrauch und Energieeinsatz sind insbesondere während der Anbau-, Herstellungs-, und Abfüllprozesse von Bedeutung. Dies beginnt bei der Auswahl von Rohstoffen und Verpackungen unter ökologischen Aspekten sowie der bevorzugten Beschaffung energieeffizienter Maschinen, Anlagen und Dienstleistungen, reicht über ressourcenschonende Produktionsprozesse und endet bei der Konzeption und Implementierung umweltverträglicher Entsorgungs- und Verwertungskonzepte. Dabei legen wir Umweltschutz ganzheitlich aus, erfassen den gesamten Lebensweg gemäß ISO DIN EN 14001 und betrachten Wasser, Boden, Luft und Rohstoffe. Die Energie- und Ressourceneffizienz spielt hierbei für uns eine besonders signifikante Rolle.

Nachhaltigkeit leistet nicht nur einen Beitrag zum Umweltschutz und zur Schonung von Ressourcen, sondern auch zum Erfolg des Unternehmens. Wir haben es uns daher zum Ziel gesetzt, über die Vorgaben des Umweltrechts hinaus die aus unseren Geschäftsaktivitäten resultierenden Umweltauswirkungen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens zu reduzieren. Wir alle sind dazu aufgefordert, durch unser eigenes Verhalten zur Erreichung dieses Zieles beizutragen.



Das kann ich tun!

- Ich gewöhne mir umweltfreundliche Verhaltensweisen an: Ich schalte Geräte aus, wenn sie nicht verwendet werden oder verzichte auf Papierausdrucke.
- Ich verzichte auf nicht-notwendige Geschäftsreisen und vereinbare stattdessen Videokonferenzen.
- Ich ergreife Initiative und rege umweltfreundliche Lösungen an, wo immer es geht.

Rechte lokaler Gemeinschaften in der Nähe von Standorten der Berentzen-Gruppe

Die Berentzen-Gruppe respektiert an ihren Standorten die Rechte der lokalen Gemeinschaften, die durch die Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe betroffen sein könnten. Aus diesem Grund achten wir darauf bei der Grundstücksaufbereitung und Bebauung sowie während des laufenden Betriebs die Beeinträchtigungen der Bevölkerung vor Ort so gering wie möglich zu halten. Wir sind darauf bedacht, umweltschonende und ressourceneffiziente Prozesse und Verfahren einzusetzen und negative Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung zu minimieren.

Verantwortungsbewusster Umgang mit unseren Produkten

Das Produktportfolio der Berentzen-Gruppe als einem breit aufgestellten Getränkeunternehmen umfasst unter anderem gesunde und funktionelle Getränke, wie Mineralwasser, isotonische Getränke und Frischsaftsysteme, aber auch alkohol- und zuckerhaltige Getränke sowie solche mit Inhaltsstoffen, bei denen funktionale Aspekte stärker im Vordergrund stehen, wie Energy-Drinks und koffeinhaltige Getränke.

Alkohol-, zucker- und koffeinhaltige Getränke sind kultureller Bestandteil unserer Gesellschaft. Wir vermarkten unsere Produkte dementsprechend gezielt in einem Umfeld, in dem der verantwortungsvolle Genuss betont wird. Gleichwohl entstehen für einige Menschen durch übermäßigen oder missbräuchlichen Konsum ernsthafte Konsequenzen für sie selbst, ihre Familien und Freunde sowie für die Gesellschaft als Ganzes. Wir sind überzeugt, dass vor allem ein übermäßiger oder missbräuchlicher Konsum alkohol- und zuckerhaltigen Getränken ein ernstzunehmendes gesellschaftliches und gesundheitliches Thema ist und zugleich eine Herausforderung für die Getränkebranche darstellt. Den missbräuchlichen Konsum alkoholischer Getränke lehnen wir strikt ab.

Die Berentzen-Gruppe und ihre Beschäftigten handeln im Bewusstsein dieser Verantwortung. Als traditionsreiches Unternehmen nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung sehr ernst.

Unsere Beschäftigten sind Botschafter des Unternehmens – beruflich wie privat. Durch vorbildliches und verantwortungsvolles Verhalten tragen sie zu einem positiven Bild der Berentzen-Gruppe in der Öffentlichkeit bei.





UNSERE GRUNDSÄTZE FÜR GESCHÄFTLICHE AKTIVITÄTEN

16

Verantwortungsvoll
handeln

Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Die Prinzipien der Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs bilden die Grundlage des unternehmerischen Handelns der Berentzen-Gruppe. Wir achten das Kartellrecht und Lauterkeitsrecht und setzen uns somit für den fairen Wettbewerb zum Nutzen der Kunden, Unternehmen und der Gesellschaft ein.

Wir sind verpflichtet, diese Prinzipien in unserem Streben zur Erreichung der Unternehmensziele einzuhalten und treffen niemals wettbewerbsbeschränkende Absprachen mit Wettbewerbern.

Maßgeblich für das Verbot der wettbewerbsbeschränkenden, marktrelevanten Absprachen mit Wettbewerbern sind entsprechend die jeweiligen, in der Regel landesspezifischen nationalen und internationalen Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts.

Nicht erlaubt sind beispielsweise Absprachen über Preise, Ausschreibungen, Angebote, Geschäftsbedingungen, Produktionsprogramme, -leistungen und -kapazitäten, Absatzquoten, Marktanteile, Gewinne und Gewinnmargen, Kosten, Vertrieb und Vertriebskanäle wie die Aufteilung von Kunden, Märkten oder Gebieten, Distributionsmethoden, Wettbewerbsverzichte oder Boykott und andere Faktoren, die das Verhalten des anderen Unternehmens bestimmen oder beeinflussen oder dies mit dem Ziel beabsichtigen, den Wettbewerber zu einem solchen oder ähnlichen Verhalten zu bewegen.



Absprachen können nicht nur in Form von schriftlichen oder mündlichen Vereinbarungen auftreten bzw. vorliegen, sondern bereits im Rahmen informeller Gespräche, gleichgültig aus welchem Anlass. Aus diesem Grund tauschen wir niemals sensible geschäftliche Informationen mit Wettbewerbern aus. Zu den in dieser Hinsicht besonders zu beachtenden Anlässen gehören unter anderem Veranstaltungen von Verbänden, Branchenvereinigungen und anderen Institutionen. Daher sind wir bei solchen Veranstaltungen besonders achtsam und unterlassen jegliche Form der Verhaltensabstimmung über Wettbewerbsbeschränkungen.

Dem Kartellrecht bzw. der Fusionskontrolle unterliegen ferner bestimmte Unternehmenstransaktionen wie der Erwerb und die Veräußerung von Unternehmen oder Teilen davon. Solche Unternehmenstransaktionen bedürfen zu ihrem Vollzug grundsätzlich der Genehmigung der zuständigen Kartellbehörden.

Kartellrechtsverstöße können für die Unternehmensgruppe sowie für beteiligte Beschäftigte erhebliche Folgen haben, wie beispielsweise hohe Geldbußen, Schadensersatzklagen und schwerwiegende Reputationsschäden.

Sollten uns Zweifel kommen, ob eine Handlung unseren Anforderungen entspricht, wenden wir uns vorher sicherheitshalber an unsere Führungskraft, die Compliance Abteilung oder die zentrale Rechtsabteilung der Berentzen-Gruppe.

Das kann ich tun!

- Ich bin wachsam im Umgang mit Wettbewerbern.
- Ich tausche mit Wettbewerbern keine sensiblen geschäftlichen Informationen aus.
- Ich treffe mit Wettbewerbern niemals wettbewerbsbeschränkende Absprachen.



Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Geldwäsche bezeichnet die Einspeisung von aus illegalen, kriminellen Aktivitäten erwirtschafteten Vermögenswerten, insbesondere Finanzmitteln, in den legalen Wirtschaftskreislauf zur Verschleierung ihrer illegalen Herkunft. Die Finanzierung von Terrorismus kann neben finanzieller Unterstützung auch durch andere Vermögenswerte wie beispielsweise Waren erfolgen.

Wir bekennen uns uneingeschränkt zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Liefer- oder Handelsgeschäfte bergen das Risiko, für Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden.

Aus diesem Grund streben wir ausschließlich Geschäftsbeziehungen zu seriösen Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern an, die ihre geschäftlichen Aktivitäten in Übereinstimmung mit den jeweils einschlägigen Rechtsvorschriften ausüben und deren Vermögenswerte legaler Herkunft sind.



Als Beschäftigte der Berentzen-Gruppe, sind wir alle für die Einhaltung der nationalen und internationalen Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche verantwortlich. Dazu gehören beispielsweise die Identifizierung von Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern nach dem Know-Your-Customer-Prinzip und die Meldung von Verdachtsfällen. Wenn eine Tatsache darauf hindeutet, dass in Bezug auf Geschäftsvorfälle, Transaktionen oder Vermögenswerte ein Verdacht auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung besteht, melden wir dies umgehend unserer Führungskraft oder der Compliance Abteilung.

Anti-Korruption

Wir dulden keine Korruption – gleich in welcher Form. Der Begriff Korruption bezeichnet insbesondere Bestechlichkeit, Bestechung, Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung.

Sowohl die Einforderung und die Empfangnahme als auch das Anbieten und die Gewährung persönlicher Vorteile zur Beeinflussung von Entscheidungen, zur Erwirkung von Geschäftsvorteilen oder bestimmten Handlungen, Duldungen oder Unterlassungen oder deren Vornahme oder Beschleunigung ist untersagt.

Dieses Verbot umfasst nicht nur direkte und indirekte finanzielle Zuwendungen, sondern jede Form von Vergünstigungen oder Zuwendungen, die entweder unzulässig sind oder einen angemessenen und üblichen Rahmen überschreiten oder die dessen Objektivität oder Unabhängigkeit in Frage stellen könnten. Weiterhin gilt dieses Verbot uneingeschränkt, also unabhängig davon, an wen, an welchem Ort der Welt und warum jemand solche Vorteile gewähren will.

Korruption hat viele Gesichter. Daher sind wir stets wachsam und achten auf ungewöhnliche Verhaltensmuster. Bei sämtlichen Zuwendungen – gleichgültig, ob diese empfangen oder gewährt werden – stellen wir also sicher, dass diese zulässig sind und bei vernünftiger Betrachtungsweise nicht als Korruption angesehen werden können. Dabei achten wir darauf, dass jeglicher Anschein von Unredlichkeit, Unangemessenheit oder sachfremden Erwägungen vermieden wird. Wenn Korruption im Spiel ist, verzichten wir eher auf eine Geschäftschance, als uns darauf einzulassen.

Zu den Zuwendungen zählen grundsätzlich auch Geschenke, Bewirtungen und Einladungen, auf die im folgenden Abschnitt "[Umgang mit Geschenken, Einladungen und Interessenkonflikten](#)" gesondert eingegangen wird.



Umgang mit Geschenken, Einladungen und Interessenkonflikten

Grundsätze im Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und Einladungen

Unsere Geschäftsbeziehungen beruhen auf gegenseitigem Vertrauen. Auch wenn Geschenke, Bewirtungen und Einladungen eine wichtige Rolle beim Aufbau und der Pflege von Geschäftsbeziehungen spielen, bestimmen diese nicht unsere Entscheidungen. Unsere Entscheidungen sind nur dann aufrichtig und vertrauensvoll, wenn sie ausschließlich auf der Grundlage von objektiven Kriterien gefällt werden.

Vorbehaltlich der einschlägigen gesetzlichen und Compliance-Bestimmungen des jeweiligen Empfängers halten wir uns an Folgendes:

Geschäftliche Gefälligkeiten, mit denen eine unsachgemäße Beeinflussung oder Gegenleistung beabsichtigt ist, lehnen wir konsequent ab. Sowohl für die Gewährung als auch für die Annahme von geschäftlichen Geschenken sowie geschäftlichen Bewirtungen und Einladungen gelten für uns dieselben Standards.

Geschenke

Wir gewähren oder akzeptieren geschäftliche Geschenke nur, wenn sie von moderatem Wert sind und als Geste der Höflichkeit den allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen. Konkret bedeutet dies, dass wir Geschenke, deren Wert in der Summe einen Bruttobetrag von EUR 50 (oder den Gegenwert in fremder Landeswährung) pro Person und Jahr übersteigt, weder gewähren noch annehmen. Geschenke in Form von Bargeld oder in anderen, mit Bargeld vergleichbaren Formen werden von uns weder gewährt noch angenommen.

Bewirtungen und Einladungen

Geschäftliche Bewirtungen und Einladungen, gleich ob wir diese gewähren oder solche uns gewährt werden, müssen nach Wert, Art, Umfang und Anzahl üblich, verhältnismäßig und angemessen sein.

Länderspezifika

Geschäftliche Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen, welche den jeweiligen vorstehenden Rahmen nach Wert, Art, Umfang oder Anzahl übersteigen, die jedoch den jeweils landesüblichen Vorstellungen von Höflichkeit und Gastfreundschaft entsprechen und deren Unterlassung oder Ablehnung landesüblichen Werten widerspräche, dürfen nur gewährt oder angenommen werden, wenn diese zuvor nach den einschlägigen Richtlinien der Berentzen-Gruppe von der zuständigen Führungskraft oder der Compliance Abteilung genehmigt wurden.



Umgang mit Interessenkonflikten

Doch auch außerhalb solcher geschäftlichen Gefälligkeiten können Interessenkonflikte für uns Mitarbeiter entstehen. Die Ursachen hierfür können vielfältig sein; in Betracht dafür kommen persönliche, familiäre, wirtschaftliche, politische oder sonstige Interessen. Dazu gehören auch die Aufnahme oder die Ausführung von Nebentätigkeiten gegen Entgelt, die Führung von oder die Tätigkeit in Unternehmen, die im Wettbewerb zu den Unternehmen der Berentzen-Gruppe stehen, sowie eine direkte oder indirekte wesentliche Beteiligung an solchen Unternehmen; eine wesentliche Beteiligung in diesem Sinne liegt vor, wenn die Beteiligung mehr als 10 % der Stimmrechte entspricht.

Wir achten daher darauf, private und Unternehmensinteressen sorgfältig zu trennen und Situationen zu vermeiden, die zu Interessenkonflikten führen können oder auch nur den Anschein erwecken, dass dies der Fall ist. Wir sind uns bewusst, dass bereits ein scheinbarer Interessenkonflikt genauso rufschädigend sein kann wie ein tatsächlicher. Da es unter Umständen sein kann, dass das Auftreten eines Interessenkonfliktes sich nicht vermeiden lässt und ein Interessenkonflikt per se noch kein Fehlverhalten darstellt, ist der transparente Umgang mit solchen Situationen besonders wichtig. Wir informieren unverzüglich unsere Führungskraft, wenn ein potenzieller Interessenkonflikt entstehen könnte.

Wir sind uns bewusst, dass in einzelnen Fällen auch private kommerzielle oder nichtkommerzielle Aktivitäten der Berentzen-Gruppe schaden könnten, wenn diese Zweifel an unserer Integrität, Fairness und Objektivität aufkommen lassen oder die Unternehmensgruppe mit umstrittenen oder kontroversen Themen in Verbindung gebracht werden könnte. In solchen Situationen sind wir dazu angehalten, diese privaten Aktivitäten strikt von unserer beruflichen Aktivität zu unterscheiden und zu trennen.

In Bezug auf Interessenkonflikte von Organmitgliedern der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft gelten vorrangig die im Deutschen Corporate Governance Kodex niedergelegten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der jeweils geltenden Fassung.

Das kann ich tun!



- Ich gewähre oder akzeptiere geschäftliche Geschenke nur, wenn sie von moderatem Wert sind und als Geste der Höflichkeit den allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen.
- Ich gewähre oder akzeptiere geschäftliche Bewirtungen und Einladungen nur, wenn diese nach Wert, Art, Umfang und Anzahl üblich, verhältnismäßig und angemessen sind.
- Ich stelle sicher, dass mit der Gewährung oder der Annahme geschäftlicher Gefälligkeiten keine unsachgemäße Beeinflussung oder Gegenleistung beabsichtigt ist.
- Ich treffe Entscheidungen auf der Grundlage von objektiven Kriterien und nicht auf Basis persönlicher Interessen.
- Ich vermeide vorausschauend Situationen, in denen der Anschein eines Interessenkonflikts entstehen kann.
- Ich informiere meine Führungskraft, wenn ein persönliches Interesse im Zusammenhang mit meiner beruflichen Aufgabe bestehen könnte.



Beziehungen zu Geschäftspartnern und öffentlichen Stellen

Die Berentzen-Gruppe strebt an, Geschäftsbeziehungen nur zu solchen Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern zu unterhalten, die in Einklang mit den jeweils einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften handeln und unsere in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Überzeugungen und Werte teilen.

Aus diesem Grund sind wir bestmöglich darum bemüht, im Sinne dieses Bestrebens zu handeln und die Einhaltung der damit verfolgten Ziele zu gewährleisten.

Konkret für die Beziehungen zu unseren Lieferanten sowie für alle Maßnahmen der Vermarktung unserer Produkte beachten wir ergänzend dazu unseren Lieferanten- und Marketingkodex. Diese finde ich auf der Corporate Website der Berentzen-Gruppe (www.berentzen-gruppe.de).

Im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit können wir auch als Vertreter der Berentzen-Gruppe in Kontakt zu öffentlichen Stellen stehen. Generell streben wir mit öffentlichen Stellen einen vertrauensvollen, kooperativen und transparenten Kontakt und Umgang unter gleichzeitiger Beachtung und Wahrnehmung der jeweils geltenden Verfahrensgrundsätze und -vorschriften an.

Spenden

Zu unserem gesellschaftlichen Engagement als Berentzen-Gruppe gehört auch die Gewährung von Spenden. Unter dem Begriff Spenden verstehen wir freiwillige Geld- oder Sachleistungen für den Zweck kulturelle, humanitäre, soziale, ökologische oder wissenschaftliche Ziele zu verfolgen, welche Unternehmensfremden ohne Gegenleistung gewährt werden.

Grundsätzlich können Spenden und Beiträge aber zugleich solche Zuwendungen darstellen, deren Gewährung nach unserem Verhaltenskodex untersagt ist. Unter Beachtung dessen ist die Gewährung von Spenden und Beiträgen durch die Unternehmen der Berentzen-Gruppe nach folgenden Maßgaben gestattet:

Die Gewährung von Spenden und Beiträgen muss transparent sein und in Übereinstimmung mit den dafür einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften erfolgen. Transparenz in diesem Sinne ist gegeben, wenn die Identität des Empfängers bekannt ist und der Verwendungszweck der Spende bzw. des Beitrags eindeutig feststeht. Ferner müssen die Ziele des Empfängers und die Verwendung der Spenden und Beiträge mit den Unternehmensgrundsätzen der Berentzen-Gruppe vereinbar sein.

Wir tätigen keine Spenden und Beiträge an politische Parteien und Personen die politische Ämter bekleiden sowie deren jeweilige Mitarbeiter, Vertreter bzw. Mitglieder und an Empfänger, deren Zwecke oder Ziele auf die Erzielung von Profit gerichtet sind.

Unter entsprechender Beachtung der vorstehenden Maßgaben sind den Geschäftsaktivitäten der Berentzen-Gruppe dienende Beiträge an Verbände und Organisationen sowie solche Leistungen im Rahmen des sogenannten Sponsorings gestattet.





UNSERE STANDARDS FÜR SICHERHEIT, INFORMATIONEN UND FINANZEN

22

Verantwortungsvoll
handeln

Daten- und Informationssicherheit

Daten bzw. Informationen sind ein zunehmend wertvoller werdender Vermögenswert jedes Unternehmens, den es zu schützen gilt. Der Umgang mit Daten bzw. Informationen erfordert zu deren Schutz die Einrichtung und Umsetzung angemessener Maßnahmen wie technischer Absicherung und Verpflichtung zur Datensicherheit sowie die stete Anwendung von Sorgfalt. Dies gilt in besonderem Maße für vertrauliche Informationen.

Der durch die fortschreitende Digitalisierung erleichterte Zugang zu Informationen und deren Austausch sowie elektronische Datenverarbeitung und Kommunikation tragen zum Unternehmenserfolg bei, bergen zugleich aber auch ein erhöhtes Risiko für die Sicherheit von Daten.

Datenverluste und die bewusste oder unbewusste Preisgabe von Informationen können den Erfolg eines Unternehmens wesentlich beeinträchtigen und zu Reputationsschäden führen. Wir sind deshalb zu einem sorgfältigen Umgang mit Daten bzw. Informationen und zur Einhaltung der zu deren Schutz bestehenden internen Richtlinien und Verfahren verpflichtet, gleichgültig in welcher Form diese verfügbar sind. Dies umfasst unter anderem Maßnahmen gegen unbefugten Zugriff, unbefugte Kenntnisnahme, Weitergabe und Vervielfältigung, deren Verlust oder Zerstörung und Änderung sowie zur Kennzeichnung vertraulicher Informationen. Daten und Informationen die ausschließlich zur internen Verwendung vorgesehen sind, dürfen keinem anderen Zweck zugeführt werden oder an externe Dritte weitergegeben werden.

Entsprechendes gilt auch für solche Daten bzw. Informationen, die der Berentzen-Gruppe von ihren Geschäftspartnern anvertraut wurden.



Das kann ich tun!

- Ich bin vorsichtig beim Öffnen von E-Mails und Anhängen unbekannter externer Absender.
- Ich verwende sichere Passwörter und achte auf einen sorgsamen Umgang.



Datenschutz

Ebenso wie die Datensicherheit spielt der Datenschutz im privaten wie im Wirtschaftsleben eine immer bedeutender werdende Rolle.

Der Schutz von Daten bzw. Informationen dient insbesondere der Wahrung des Persönlichkeitsrechts jedes Einzelnen und seines Rechts auf informationelle Selbstbestimmung. Dementsprechend ist er Gegenstand zahlreicher nationaler und internationaler Rechtsvorschriften, welche in unterschiedlicher Reichweite und Regelungsdichte unter anderem die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung sowie Aufbewahrung und Speicherung sogenannter personenbezogener Daten reglementieren. Personenbezogene Daten können sich auf Beschäftigte, Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner, Verbraucher und jedwede andere Person beziehen.

Wir bekennen uns uneingeschränkt zur Beachtung und Einhaltung der jeweiligen relevanten nationalen und internationalen Datenschutzbestimmungen und sind darauf verpflichtet. Der Konzern-Datenschutzbeauftragte der Berentzen-Gruppe steht hierbei unterstützend und beratend zur Seite.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet, genutzt, aufbewahrt und gespeichert werden, sofern dies rechtlich zulässig ist oder das Einverständnis der Betroffenen vorliegt. Sie dürfen nur im Rahmen der Geschäftsaktivitäten der Berentzen-Gruppe verwendet werden. Die Datenverarbeitung muss für die Betroffenen transparent sein und die ihnen insoweit zustehenden Rechte sind zu wahren.

Das kann ich tun!

- Personenbezogene Daten dürfen nur für den Zweck verwendet werden, für den sie erhoben oder gespeichert wurden.
- Ich gebe ohne rechtliche Erlaubnis keine personenbezogenen Daten weiter.
- Wenn ich mir unsicher bin, ob ich bestimmte personenbezogene Daten verwenden darf, frage ich beim Datenschutzbeauftragten nach.
- Beim Verlassen des Arbeitsplatzes achte ich darauf, dass keine sensiblen Daten und Informationen einsehbar sind.



Schutz von Vermögenswerten

Zur Verfolgung ihrer Geschäftsaktivitäten und Unternehmensziele nutzt die Berentzen-Gruppe sowohl materielle wie auch immaterielle Vermögenswerte, die sich in ihrem Eigentum oder – wie beispielsweise geleaste oder gemietete Vermögenswerte – in ihrem Besitz befinden oder an den ihnen von Dritten ein Recht zur Nutzung eingeräumt wurde.

Zu den materiellen Vermögenswerten gehören unter anderem Immobilien, Maschinen, Betriebs- und Geschäftseinrichtungen, Fahrzeuge, Vorräte und Arbeitsmittel. Immaterielle Vermögenswerte sind beispielsweise Erfahrungen und Know-how, Rezepturen, Software, Urheberrechte und gewerbliche Schutzrechte wie Marken, Designs, Patente und Gebrauchsmuster.

Von der Berentzen-Gruppe genutzte materielle und immaterielle Vermögenswerte sind zu respektieren und vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung, Missbrauch oder Nachahmung zu schützen. Der Umgang mit ihnen hat verantwortungsvoll, sorgfältig und ressourcenschonend zu erfolgen. Sie dürfen nur sachgerecht und grundsätzlich nur für betriebliche bzw. unternehmerische Zwecke, fremde Vermögenswerte nur im Rahmen und nach Maßgabe der eingeräumten Nutzungsrechte verwendet werden. Die Nutzung im Zusammenhang mit illegalen Aktivitäten ist strengstens untersagt. Wir alle tragen hierfür die Verantwortung.

Entsprechendes gilt für Vermögenswerte, die den Unternehmen der Berentzen-Gruppe von ihren Geschäftspartnern anvertraut wurden.

Marketing

Wir sind stolz auf unsere Produkte, die Genuss bereiten und mit denen wir für Lebensfreude sorgen. Gerade alkoholhaltige und zuckerhaltige Getränke können aber im Übermaß konsumiert auch negative Effekte auf die Gesundheit der Verbraucher haben. Als Getränkehersteller haben wir daher die gesellschaftliche Verpflichtung, für unsere Produkte verantwortungsbewusst zu werben und sie verantwortungsvoll zu vermarkten.

Um dies deutlich zu machen, engagieren wir uns auch über die gesetzlichen Vorschriften hinaus freiwillig und gezielt für den verantwortungsbewussten und maßvollen Genuss von alkohol- und zuckerhaltigen Getränken sowie solchen mit funktional wirkenden Inhaltsstoffen. Bestandteil dessen ist unter anderem unser für alle Maßnahmen der Vermarktung unserer Produkte dienende Marketingkodex, der auf der Corporate Website der Berentzen-Gruppe (www.berentzen-gruppe.de) abrufbar ist



Kommunikation

Verhalten gegenüber Medienanfragen

Als bekannter Getränkehersteller ist die Berentzen-Gruppe über das ganze Jahr hinweg in Beiträgen unterschiedlichster Branchen-, Fach- und Allgemeinmedien zu finden. Als Sprachrohr zu den Medienvertretenden fungiert allein die Abteilung Corporate Communications, um jederzeit einen einheitlichen und wahrheitsgemäßen Auftritt zu gewährleisten. Redaktionelle Medienanfragen in jeglicher Form müssen an die zentrale Unternehmenskommunikation weitergeleitet werden, die für die Beantwortung der Anfragen verantwortlich ist. Dies bezieht sich im gleichen Maße auch auf telefonische Anfragen. Ohne Absprache dürfen keinerlei Informationen oder Interna weitergegeben werden.

Verhalten in sozialen Netzwerken

Soziale Netzwerke spielen nicht nur auf Produkt-, sondern auch auf Gruppenebene eine wichtige Rolle, um Kontakt mit unterschiedlichen Zielgruppen herzustellen und zu festigen. Daher wird an die Mitarbeiter appelliert, die Social Media-Kanäle der Berentzen-Gruppe zu verfolgen, dort veröffentlichte Beiträge zu liken, zu reposten oder zu kommentieren. Auch proaktive Beiträge aus dem eigenen Arbeitsalltag und interessante Themen aus den jeweiligen Tätigkeiten, auf den privaten Kanälen der Mitarbeiter sind unter der Wahrung von Betriebsgeheimnissen erwünscht.

Das Verbreiten veröffentlichter Stellenanzeigen über die sozialen Netzwerke ist ebenfalls ausdrücklich erwünscht, um möglichst viele potenzielle Bewerber zu erreichen. Jedoch darf dem internen Personalprozessen, die mit dem Recruiting einhergehen, nicht vorgegriffen werden. Ausschließlich offizielle Stellenanzeigen dürfen verbreitet werden.

Verhalten im Intranet¹⁾

Das Social Intranet der Berentzen-Gruppe stellt den zentralen Ort der internen Kommunikation dar und dient dem Austausch sowie der kontinuierlichen Vernetzung der gesamten Unternehmensgruppe. Alle wesentlichen Informationen werden dort bereitgestellt. Alle Beschäftigten sind dazu angehalten sich über das Social Intranet regelmäßig auf dem neuesten Stand zu halten, um keine wichtigen Neuigkeiten zu verpassen. Eigene Beiträge der Beschäftigten sind ausdrücklich erwünscht und treiben den abteilungsübergreifenden Austausch voran. Die Berentzen-Gruppe legt auch im digitalen Austausch großen Wert auf ein respektvolles Miteinander, daher ist für alle Mitarbeiter die im Social Intranet aufgeführt Netiquette zu beachten.

¹⁾ gilt nur für die Mitarbeiter der deutschen und österreichischen Gesellschaften der Berentzen-Gruppe

Neben aktuellen Neuigkeiten steht im Social Intranet eine Vielzahl von allgemeinen unternehmensrelevanten Informationen bereit.

Wir sind Botschafter des Unternehmens – beruflich, wie privat. Daher ist es wichtig, auch bei der persönlichen Kommunikation (beispielsweise auf Foren, Bewerbungsportalen, etc.) keine diffamierenden, falschen oder beleidigenden Äußerungen über andere Beschäftigte und das Unternehmen als solches zu tätigen.

Für Fragen rund um das Thema interne und externe Kommunikation, steht den Beschäftigten die Abteilung Corporate Communications zur Verfügung.



Das kann ich tun!

- Ich leite Kontaktanfragen von Medienvertretern an die Abteilung Corporate Communications weiter.
- Ich informiere mich regelmäßig im Social Intranet über relevante Neuigkeiten, die mich als Mitarbeiter oder meine Tätigkeit betreffen.
- Ich verhalte mich auch in allen Formen des digitalen Austauschs respektvoll und angemessen.

Kapitalmarktrecht

Die von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ausgegebenen Aktien sind an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert. Die Investoren sind die Eigentümer der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Ihr Vertrauen spielt daher nicht nur für die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft eine maßgebliche Rolle bei der Finanzierung ihrer Geschäftsaktivitäten und im Hinblick auf ihre Reputation, sondern auch für die gesamte Berentzen-Gruppe. Transparenz und das Gebot der Gleichbehandlung aller Kapitalanleger bilden die grundlegenden Säulen dafür, dieses Vertrauen zu gewinnen und zu erhalten.

Wir bekennen uns ohne Einschränkungen zu den uns nach dem Kapitalmarktrecht obliegenden Verpflichtungen. Zu deren Einhaltung sind entsprechende interne Richtlinien erlassen und Maßnahmen getroffen, die insoweit bestehende Dokumentations- und Informationspflichten berücksichtigen.

Offenlegung von Insiderinformationen durch das Unternehmen (Ad hoc-Publizität)

Das Kapitalmarktrecht verpflichtet die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, sogenannte Insiderinformationen, die sie unmittelbar betreffen, der Öffentlichkeit so bald wie möglich bekannt zu geben. Insiderinformationen sind nicht öffentlich bekannte präzise Informationen, die direkt oder indirekt die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft oder die von ihr ausgegebenen Aktien betreffen und die, wenn sie öffentlich bekannt würden, geeignet wären, den Börsenkurs erheblich zu beeinflussen. Alle Beschäftigten der Unternehmensgruppe sind verpflichtet, ihre jeweiligen Führungskräfte zu informieren, falls Anzeichen dafür bestehen, dass ein Sachverhalt den Aktienkurs der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft erheblich beeinflussen könnte. Insiderinformationen stellen stets vertrauliche Informationen im Sinne des folgenden Kapitels dar. Sie verpflichten zu besonderer Verschwiegenheit und Sorgfalt.

Personen, die nach Kenntnis und Einschätzung der Berentzen-Gruppe Zugang zu Insiderinformationen haben oder solchen erhalten (Insider), werden darüber grundsätzlich informiert. Neben den Pflichten zur Datensicherheit gelten für sie zusätzlich die nachfolgend zu beachtenden Vorgaben.



Insiderverbote

Insider, also Personen, die über Insiderinformationen verfügen, dürfen diese nicht unbefugt anderen Beschäftigten oder Dritten mitteilen oder zugänglich machen. Ausnahmen bestehen nur, wenn andere Beschäftigte diese Informationen im Zuge der normalen Ausübung einer Beschäftigung oder eines Berufs oder der normalen Erfüllung von Aufgaben benötigen. Keinesfalls dürfen Insider ihren Wissensvorsprung für Geschäfte verwenden, sei es unmittelbar oder über Dritte, oder Erwerbs- oder Veräußerungsempfehlungen geben. Dies bedeutet auch, dass Insider für die Dauer ihres Insiderwissens beispielsweise auf ein privates Geschäft mit Wertpapieren der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft verzichten müssen.

Es liegt in der Verantwortung der Beschäftigten der Berentzen-Gruppe, sicherzustellen, nicht gegen die Insiderverbote zu verstoßen.

Meldepflichtige Geschäfte

Personen, die bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Sinne der Marktmissbrauchsverordnung EU Nr. 596/2014 Führungsaufgaben wahrnehmen (insbesondere Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane) und Personen, die zu einer solchen in enger Beziehung stehen, sind verpflichtet, der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und der zuständigen Behörde sogenannte Eigengeschäfte mit von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ausgegebenen Aktien, die betragsmäßig einen bestimmten Umfang überschreiten, zu melden (sogenannte Managers' Transactions). Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft hat die ihr danach gemeldeten Eigengeschäfte unverzüglich zu veröffentlichen.

Finanzberichterstattung

Die Börsennotierung der von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ausgegebenen Aktien begründet nach den dafür einschlägigen nationalen wie internationalen Rechtsvorschriften erhebliche Verpflichtungen im Hinblick auf die Finanzberichterstattung der Berentzen-Gruppe.

Im Sinne einer umfassenden Transparenz enthalten der Geschäftsbericht und die weiteren Finanzberichte der Berentzen-Gruppe alle danach notwendigen und für die Adressaten und den Kapitalmarkt relevanten Unternehmensdaten und -informationen.

In die Finanzberichte fließt eine Vielzahl von Informationen aus allen Unternehmensbereichen der Berentzen-Gruppe ein. Dementsprechend obliegt es nicht nur den für deren Erstellung zuständigen, sondern allen Beschäftigten der Berentzen-Gruppe, für die Vollständigkeit und Richtigkeit der von ihnen zu diesen Zwecken bereitgestellten Informationen und Inhalte Sorge zu tragen.



Geschäftsbücher und -aufzeichnungen

Wir haben nicht nur zu Zwecken einer ordnungsgemäßen und transparenten Finanzberichterstattung sondern auch im Hinblick auf die Anforderungen sonstiger nationaler und internationaler Rechtsvorschriften sicherzustellen, dass sämtliche die Geschäftsaktivitäten der Berentzen-Gruppe betreffenden Geschäftsbücher und -aufzeichnungen vollständig, korrekt und wahrheitsgemäß sind sowie deren Erstellung und Aufbewahrung fristgerecht und in Übereinstimmung mit den danach jeweils geltenden Bestimmungen erfolgt.

Nur unter diesen Voraussetzungen ist zudem gewährleistet, dass unternehmensinterne Entscheidungen auf einer validen Informationsgrundlage basieren. Dementsprechend gilt diese Verpflichtung unabhängig davon, ob die Geschäftsbücher und -aufzeichnungen zur Veröffentlichung oder Vorlage bei einer öffentlichen Stelle bestimmt sind oder nicht.

Geschäftsbücher und -aufzeichnungen umfassen alle Dokumente in elektronischer, schriftlicher oder sonstiger Form, die im Rahmen der Geschäftsaktivitäten der Berentzen-Gruppe erstellt oder empfangen werden.





IMPRESSUM

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Ritterstraße 7

49740 Haselünne

Deutschland

T: +49 (0) 5961 502 0

F: +49 (0) 5961 502 268

E: info@berentzen.de

Internet: www.berentzen-gruppe.de

Veröffentlichungsdatum: 01. Januar 2024

29

Verantwortungsvoll
handeln





Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
Ritterstraße 7
49740 Haselünne
Deutschland
T: +49 (0) 5961 502 0
F: +49 (0) 5961 502 268
E: info@berentzen.de
Internet: www.berentzen-gruppe.de

Berentzen weckt
den **Durst auf Leben.**

Wir lassen die Menschen in der
Gemeinschaft mehr
Lebendigkeit, frischen
Optimismus und **Lebensfreude**
spüren.