

# Richtlinien zur Geschäftsethik und zur Einhaltung von Vorschriften

Die B&T Exact GmbH ist ein inhabergeführtes Unternehmen, das mit seiner klaren Ausrichtung auf den Werkstoff Aluminium und dessen spezielle Stärke zu einem führenden Anbieter für Aluminium-Systemlösungen in Fahrzeugen geworden ist.

Unsere Geschäftsfelder werden auf die Bedarfe unserer Kunden und Entwicklungspartner ausgerichtet.

Gemeinsam mit dem Kunden werden dessen Produktideen optimiert, gestaltet und gefertigt.

Auf Grund unseres Know - hows und unserer Passion, unseren Kunden zu helfen, jede Herausforderung zu meistern, verfügen wir über langjährige, gute Kundenbeziehungen zu den führenden OEM und First Tier in Europa.

Die B&T Organisation hat sich dazu verpflichtet, sein Geschäft auf legale Weise und nach ethischen Grundsätzen zu betreiben.

Unser gemeinsames Ziel ist es, Verantwortung für unser Unternehmen zu übernehmen.

Dem Gebot der Nachhaltigkeit folgend sind wir uns dabei der Verantwortung für die ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns bewusst. Dazu zählt auch, dass die im Unternehmen geltenden Regeln von uns allen jederzeit und überall beachtet und eingehalten werden.

Von den B&T Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bei allen Angelegenheiten, die das Unternehmen betreffen, höchste ethische und geschäftliche Standards einhalten, und dass sie in den Ländern, in denen B&T geschäftlich tätig ist, alle geltenden Gesetze und behördlichen Bestimmungen beachten.

Dieser Verhaltenskodex (Kodex) führt die B&T Werte auf, umreißt Ihre Verantwortung als B&T Mitarbeiter und gibt wichtige ethische Grundsätze und Richtlinien an, um Sie dabei zu unterstützen, in allen Teilen der Welt geschäftlich tätig zu sein. Der Kodex soll die bestehenden B&T Richtlinien und Standards sowie die Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen B&T geschäftlich tätig ist, ergänzen, nicht ersetzen.

Die Einhaltung der Grundsätze dieses Kodex ist eine Verpflichtung für alle verantwortlichen, und Mitarbeiter von B&T.

Nehmen Sie sich bitte die Zeit, den Kodex zu lesen und zu verstehen (er ist unter [www.but-exact.de](http://www.but-exact.de) einzusehen). Wenden Sie seine Grundsätze und Richtlinien bei Ihrer täglichen Ausführung Ihrer geschäftlichen Tätigkeiten an und melden Sie alle Bedenken, die Sie bei der Einhaltung der Bestimmungen eventuell haben, auf einem der Ihnen zur Verfügung stehenden Berichtswege.



Mark Krause  
*Managing Director; MD*

Gevelsberg den 04.09.2025

## 1. Werte

Anmerkung: Bei Verwendung der männlichen Form „Mitarbeiter“ sind „Mitarbeiterinnen“ / „Divers“ stets mitgemeint.

Wir wollen mit der Qualität und Wertigkeit unserer Produkte und Leistungen sowie durch erfolgreiche und nachhaltige Geschäftstätigkeit im Wettbewerb überzeugen. Der langfristige Erfolg unseres Unternehmens hängt auch davon ab, wie frühzeitig wir Risiken und Chancen erkennen, und dass wir konsequent Gesetze, Vorschriften, ethische Grundsätze und freiwillige Selbstverpflichtungen einhalten.

Wir setzen nicht nur Bei B&T Exact hohe Standards, sondern arbeiten auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette an der Einhaltung dieser Werte. Dahinter steht die einfache Erkenntnis, dass sich verantwortungsvolles Handeln und wirtschaftlicher Erfolg nicht ausschließen, sondern einander fördern.

Dieses Verständnis und eine solche Haltung erwarten wir nicht nur von all unseren Mitarbeitern, sondern auch von unseren Geschäftspartnern. Unsere Geschäftspartner vermitteln ihren Beschäftigten sowie ihren Geschäftspartnern die vorliegenden

Grundsätze und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen.

Sie können darüber hinaus weitergehende Regeln implementieren.

Die Werte von B&T Exact sind das Fundament dieses Kodex, denn jeder Wert ist ein integraler Bestandteil der ethischen und geschäftlichen Standards des Unternehmens. Die Einhaltung der Bestimmungen dieses Kodex ist, zusammen mit der Einhaltung der bestehenden B&T Richtlinien und Standards, Voraussetzung für die vollständige Umsetzung der B&T Exact Werte. Fragen, Bedenken und Meldungen zu jedem Teil dieses Kodex können an Ihren Vorgesetzten oder an die Personalabteilung gerichtet werden. Sie können sich direkt an eine oder mehrere dieser Personen / Stellen wenden, auf die man sowohl telefonisch als auch online zugreifen kann und die es Ihnen ermöglicht, anonym zu bleiben, wenn Sie das möchten.

### 1.1. Verantwortliches Unternehmen

Als ein verantwortliches Unternehmen haben der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter und der Schutz unserer Gemeinschaft an allen Standorten höchste Priorität. Wir streben danach, die höchsten Standards für Umweltschutz und Arbeitssicherheit zu erfüllen oder sogar zu übertreffen.

Die Geschäftspartner von B&T Exact gestalten den Unternehmenserfolg maßgeblich mit. Partnerschaftliches Verhalten schafft beständige Geschäftsbeziehungen, die sich durch beiderseitigen Nutzen auszeichnen. Daher setzt B&T auf eine enge Kooperation mit seinen Geschäftspartnern.

Dem Gebot der Nachhaltigkeit folgend sind wir uns der Verantwortung für die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Handelns

bewusst. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, insbesondere hinsichtlich der Menschenrechte, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung.

## **1.2. Respekt und Integrität**

Wir behandeln uns gegenseitig sowie unsere Kunden und unsere Interessengruppen mit Respekt und Würde.

Die Existenz, Kultur und Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern erkennen und respektieren wir.

Es wird sicherstellen, dass unabsichtlich kulturelle Stätten oder Praktiken nicht beschädigt oder beeinträchtigt werden.

Vor großen Projekten oder Maßnahmen, die diese Gemeinschaften beeinflussen könnten, werden umfassende Konsultationen und gegebenenfalls Zustimmungsverfahren durchgeführt.

Wir üben alle unsere geschäftlichen Aktivitäten nach den höchsten ethischen Grundsätzen aus und haben uns verpflichtet, überall, wo wir geschäftlich tätig sind die Gesetze einzuhalten.

## **1.3. Verantwortlichkeit und Schaffen von Werten**

Wir sind überzeugt, dass Schnelligkeit und Flexibilität in Verbindung mit dem Treffen richtiger Entscheidungen Werte schaffen.

Wir fühlen uns verantwortlich für den Erfolg unseres Unternehmens und übernehmen dafür die Verantwortung

## **1.4. Innovation**

Wir sind überzeugt, dass Innovation durch unsere Technologie und durch die Kreativität unserer Mitarbeiter unseren Erfolg und den Erfolg unserer Kunden vorantreibt.

## **1.5. Verpflichtung gegenüber Kunden**

Indem wir mit unseren Kunden zusammenarbeiten, schaffen wir Werte durch unsere Technologie, durch Innovation und durch Lösungen.

## **2. Menschenrechte und Arbeitsrechte der Mitarbeiter**

Für B&T Exact ist die Achtung der international anerkannten Menschenrechte Grundlage aller Geschäftsbeziehungen.

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich, die Rechte der Mitarbeiter und weiterer vom Unternehmenshandeln Betroffener zu achten und sie entsprechend der Richtlinien der internationalen Gemeinschaft zu behandeln.

B&T ist überzeugt, dass Respekt vor der Würde und den Rechten aller Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung ist. B&T erkennt das Arbeitsrecht an und befolgt es, wo immer B&T geschäftlich tätig ist. B&T erwartet auch von seinen

Geschäftspartnern, mit denen wir geschäftlich zusammenarbeiten, dass sie sich vergleichbare Werte und Standards zu eigen machen. B&T Mitarbeiter sollen mithelfen, dafür zu sorgen, dass diese Bestimmungen voll eingehalten werden.

**Einhaltung der Menschenrechte:**

Sollten Sicherheitskräfte von B&T eingesetzt oder beauftragt werden, müssen die Menschenrechte respektieren und schützen.

**Schulung und Überwachung:**

Sicherheitspersonal muss regelmäßig geschult werden, um sicherzustellen, dass sie die Rechte der Gemeinschaften und Individuen respektieren. Ihre Aktivitäten sollten überwacht werden, um Missbrauch zu verhindern.

**Transparenz und Rechenschaftspflicht:**

Bei Vorfällen, bei denen Sicherheitskräfte in Menschenrechtsverletzungen verwickelt sind, wird B&T unverzüglich Untersuchungen durchführen und für Transparenz und Rechenschaftspflicht sorgen.

## **2.1. Keine Sklaverei und kein Menschenhandel**

Geschäftspartner lehnen jegliche wissentliche Nutzung von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab. Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit kommen nicht zum Einsatz. Arbeitsverhältnisse gründen auf Freiwilligkeit und können von Beschäftigten nach eigenem Willen und unter Einhaltung einer angemessenen Frist beendet werden.

## **2.2. Keine Kinderarbeit und Schutz junger Mitarbeiter**

Kinderarbeit ist untersagt. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nach Maßgabe der staatlichen Regelungen wird beachtet. Sofern keine staatlichen Regelungen vorhanden sind, greift entsprechend das Übereinkommen 138 der Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Nach diesem dürfen keine Kinder unter dem Alter von 15 Jahren direkt oder indirekt arbeiten, es sei denn die Ausnahmeregelungen von Artikel 6 und 7 der ILO greifen.

Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren keine Überstunden oder Nacharbeit leisten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral oder Entwicklung schaden.

## **2.3. Respekt gegenüber B&T Mitarbeitern**

Es gehört zur Geschäftspolitik von B&T, für alle Mitarbeiter ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Achtung der Würde und der Vielfalt aller seiner Mitarbeiter geprägt ist. Die in diesem Abschnitt dargelegten Grundsätze sind entscheidende Voraussetzung für das Erreichen dieses Ziels. Wenn ein Mitarbeiter einen Verstoß gegen eine Verpflichtung in diesem Abschnitt beobachtet oder vermutet, sollte er dies seinem Vorgesetzten oder der Personalabteilung melden, entweder direkt oder über die Compliance Mail-Adresse.

## 2.4. Vielfalt und Chancengleichheit

B&T fördert eine Kultur gegenseitigen Respekts, in der jeder die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den Mitarbeitern versteht und schätzt, einschließlich des Glaubens und der Religionsausübung.

B&T bietet allen Mitarbeitern gleiche Beschäftigungschancen und toleriert keinerlei Diskriminierung bei der Administration des Beschäftigungsverhältnisses, inbegriffen Personalbeschaffung, Einstellung, Arbeitszeitregelung, Beförderung, Versetzung, Gehalt und Nebenleistungen, Training und Beendigung, stets unter Beachtung geltender Gesetze und Bestimmungen.

## 2.5. Schutz vor Belästigung und Diskriminierung

Es ist die Geschäftspolitik von B&T, allen Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, das geprägt ist von gegenseitigem Respekt und frei ist von jeglicher Form von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder sonstigen anstößigen Verhaltensweisen, die eine Belästigung darstellen könnten. Belästigungen jeglicher Art, einschließlich jeder Form von sexueller Belästigung, sind strikt untersagt. Gleichgültig, wie Belästigung nach dem jeweiligen Landesrecht behandelt wird, Belästigung wird immer als Verstoß gegen B&T Werte angesehen und ist durch diesen Kodex untersagt.

Geschäftspartner lehnen jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung ab. Geschäftspartner dürfen keine Mitarbeiter diskriminieren, z.B. aus Gründen ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller

Ausrichtung, sozialer Herkunft, Alter, körperlicher oder geistiger Einschränkungen, Personenstand, Schwangerschaft, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht. So werden Mitarbeiter grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert.

Geschäftspartner verpflichten sich zu einem Arbeitsumfeld, das frei von Belästigung ist. Sie sollen ein soziales Umfeld mit Respekt für den Einzelnen fördern. Die Geschäftspartner sollen sicherstellen, dass die Mitarbeiter keinen körperlichen oder psychologischen unmenschlichen Behandlungen, körperlichen Strafen oder Drohungen unterliegen.

## 2.6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die B&T Richtlinien und Bestimmungen ([Arbeitsschutzrichtlinien.doc](#)) für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sollen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sorgen im Einklang mit geltenden Gesetzen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Gewährleistung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung hängt in hohem Maße vom Verhalten jedes Einzelnen ab. Jeder Mitarbeiter sollte sich der Richtlinien und Verfahren, die für den jeweiligen Arbeitsplatz gelten, bewusst sein, diese Richtlinien sorgfältig befolgen und andere dazu anhalten, das auch zu tun. Jeder Mitarbeiter sollte jegliche Situation oder jegliches Verhalten, die eine Gefährdung darstellen könnten, unverzüglich melden

(einschließlich derer, die in den beiden folgenden Abschnitten beschrieben werden), und zwar an den verantwortlichen Mitarbeiter oder die entsprechende Vorgesetztenstelle.

## **2.7. Drogenmissbrauch am Arbeitsplatz**

B&T hat sich dazu verpflichtet, für ein Arbeitsumfeld zu sorgen, in dem es keinen Drogenmissbrauch gibt.

Ein solches Arbeitsumfeld gewährleistet die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, unserer geschäftlichen Aktivitäten und aller Menschen, die mit unseren Arbeitsplätzen und unseren technischen Anlagen in Kontakt kommen. Drogenmissbrauch hat einen negativen Einfluss auf die Produktivität, die Anwesenheit und die Arbeitssicherheit. Es ist strikt untersagt, illegale Drogen, Rauschmittel, Betäubungsmittel oder Drogenzubehör auf B&T Betriebsgelände oder in B&T Fahrzeugen oder bei der Ausübung von B&T Geschäftstätigkeit außerhalb des Unternehmensgeländes unrechtmäßig zu gebrauchen, zu besitzen, zu verkaufen, zu befördern, zu vertreiben, zu verbergen, zu transportieren oder herzustellen.

## **2.8. Gewalt am Arbeitsplatz**

B&T duldet keine Gewalt, auch keine Androhungen von Gewalt, dazu zählen auch verbale oder physische Bedrohungen, Einschüchterungen, Belästigungen und/oder Zwang. Zur Wahrung der Sicherheit der Mitarbeiter sind Waffen, Schusswaffen, Munition und Brandsätze auf dem Betriebsgelände oder in Betriebsfahrzeugen verboten.

## **2.9. Vergütungen und Leistungen**

Die Vergütungen und Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche gezahlt bzw. erbracht werden, entsprechen mindestens dem rechtlich gültigen und zu garantierenden Minimum. Sollten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientieren sie sich an den branchenspezifischen, ortsüblichen Vergütungen und Leistungen, die den Beschäftigten und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichern.

## **2.10. Schutz persönlicher Daten**

Die persönlichen Daten von B&T Mitarbeitern einschließlich der Daten zur Identifizierung eines Mitarbeiters (wie Privatadresse, Sozialversicherungsnummer und persönliche finanzielle Daten) sind vor unberechtigter Offenlegung zu schützen. B&T Mitarbeitern ist es nicht gestattet, irgendwelche personenbezogenen Daten ohne ausdrückliche Erlaubnis und unter Beachtung geltender Gesetze offen zu legen. B&T ist verpflichtet, alle geltenden Gesetze in Bezug auf den Schutz persönlicher Daten einzuhalten. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dafür zu sorgen, dass die Anforderungen an den Datenschutz nach den gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen und nach den Unternehmensrichtlinien und/oder -bestimmungen eingehalten werden

## 3. Umweltschutz

Die B&T Exact trägt die Verantwortung für die kontinuierliche Verbesserung der Umweltverträglichkeit seiner Produkte und Dienstleistungen sowie für die Verringerung der Beanspruchung natürlicher Ressourcen über die gesamte Lebensdauer unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte.

Alle betreffenden Umweltgesetze und -bestimmungen sind durch Geschäftspartner in allen Ländern, in denen sie tätig sind, einzuhalten.

Historischen und kulturellen Bindungen werden anerkannt, die indigene Völker und Minderheiten zu ihrem Land, Wald und Wasser haben.

Es wird sichergestellt, dass es kein Land, Wald oder Wasser beansprucht oder nutzt, das rechtlich oder traditionell anderen gehört.

Bevor mit Projekten begonnen wird, werden wo erforderlich ist umfassende Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen durchgeführt, um negative Auswirkungen zu minimieren.

Es ist das Ziel von B&T, in jedem Stadium des Lebenszyklus unserer Produkte Unfälle und Krankheiten auszuschließen, Umweltschäden zu vermeiden, Abfälle und Emissionen zu reduzieren und die Wahrung der Ressourcen zu fördern. B&T übt seine Geschäftstätigkeit unter Respekt und Fürsorge für die Umwelt aus

### 3.1. Einhalten der Umwelt, Gesundheit und Sicherheit – Gesetze

Die Beachtung geltender gesetzlicher Regelungen und Bestimmungen für Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie der entsprechenden internen Richtlinien und Standards ist erforderlich. B&T erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie mit den gesetzlichen Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheits -Vorschriften und Bestimmungen sowie mit den entsprechenden B&T Richtlinien, die für ihren jeweiligen Arbeitsbereich gelten, vertraut sind. Wann immer erforderlich haben B&T Mitarbeiter Rat von den jeweiligen Experten einzuholen.

**Verbot von Zwangsräumungen:**

B&T verpflichtet sich, keine Zwangsräumungen durchzuführen oder zu unterstützen.

**Entschädigung und Umsiedlung:**

Wenn Umsiedlungen unvermeidlich sind, werden diese in voller Übereinstimmung mit den Menschenrechten und unter angemessener Berücksichtigung und Zustimmung der betroffenen Gemeinschaften berücksichtigt.

## **3.1.1. Tierschutz:**

Respektieren des Tierwohls:

B&T verpflichtet sich, alle Tiere, mit denen es in Kontakt kommt oder die von seinen Aktivitäten betroffen sind, human zu behandeln.

Keine Tierversuche:

Sofern nicht gesetzlich vorgeschrieben, vermeidet B&T Tierversuche und setzt sich für alternative Testmethoden ein.

## **3.1.2. Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung:**

Erhaltung der Artenvielfalt:

B&T wird Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass seine Aktivitäten die Artenvielfalt nicht negativ beeinflussen.

Verantwortungsbewusste Landnutzung:

B&T wird sicherstellen, dass die Landnutzung nicht zu Habitatverlust oder -zerstörung führt.

Null-Entwaldung:

B&T verpflichtet sich zu Praktiken, die keine Entwaldung verursachen, und bezieht nur Materialien aus verantwortungsbewussten und nachhaltigen Quellen.

## **3.1.3. Bodenqualität:**

Bodenerhaltung:

B&T wird Praktiken anwenden, die die Bodenqualität schützen und verbessern, einschließlich Erosionsschutz und Vermeidung von übermäßiger

Chemikalienbelastung.

Umgang mit Schadstoffen:

Jeglicher Einsatz von Pestiziden, Herbiziden und anderen Chemikalien wird gemäß den besten verfügbaren Standards und Vorschriften durchgeführt.

Lärmemissionen:

Minimierung von Lärm:

B&T wird geeignete Technologien und Praktiken einsetzen, um Lärm auf ein Minimum zu reduzieren und sicherzustellen, dass alle Lärmemissionen innerhalb der gesetzlichen Grenzwerte liegen.

Kontinuierliche Überwachung:

B&T wird wo erforderlich ist Lärmmessungen durchführen, um die Einhaltung der Standards sicherzustellen und Anwohner oder empfindliche Ökosysteme nicht zu stören.

## **3.2. Die folgenden Regelungen und Standards sind bindend für Lieferanten:**

- Code of Conduct
- B&T Unternehmenspolitik
- Umweltziele der Technischen Entwicklung

Darüber hinaus erwartet B&T Exact von allen seinen Geschäftspartnern die Berücksichtigung und Einhaltung folgender Aspekte:

Umweltorientiertes Management ist eines der vorrangigen Ziele in Richtung Nachhaltigkeit. Die B&T Exact verlangt deshalb von allen Geschäftspartnern mit entsprechendem Risikoprofil ein geeignetes Umweltmanagementsystem. Von denjenigen Geschäftspartnern, die über Produktionsstandorte mit mehr als 100 Mitarbeitern verfügen, erwartet B&T Exact eine Zertifizierung nach der internationalen Norm ISO 14001 oder der EMAS Verordnung der Europäischen Union.

## **3.3. Aktiver Umgang mit Umweltherausforderungen; Vermeidung von Umwelt- und Gesundheitsschäden**

Geschäftspartner sollen mit ökologischen Herausforderungen umsichtig und vorausschauend umgehen. Auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien ist hinzuwirken.

Von Lieferanten wird erwartet, dass sie die Umwelleistung von Produkten und Dienstleistungen verbessern, indem sie Ziele festlegen und Umweltkennzahlen überwachen. Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesundheit der Mitarbeiter werden

bei allen Aktivitäten über die gesamte Lebensdauer der Produkte und Dienstleistungen vermieden oder so gering wie möglich gehalten. Dabei arbeiten die Geschäftspartner insbesondere an der Minimierung der Luftemissionen, die eine Gefährdung für

Umwelt und Gesundheit darstellen, einschließlich Treibhausgasemissionen.

Um die Umweltkennzahlen von Produkten und Dienstleistungen zu verbessern, ist durch den Lieferanten ein proaktives Management der wichtigsten Umweltindikatoren vorzusehen, einschließlich der Reduzierung der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Lieferkette.

B&T Exact verfolgt die Entwicklungen seiner Geschäftspartner.

Daher müssen Lieferanten auf Anfrage Informationen über den Gesamtenergieverbrauch in MWh und den CO<sub>2</sub>-Ausstoß in Tonnen weitergeben.

## **3.4. Produkte und Prozesse mit geringem Ressourcenverbrauch**

Bei der Entwicklung, der Rohstoffgewinnung, der Herstellung, der Nutzungsphase von Produkten bis hin zum Recycling sowie bei anderen Tätigkeiten werden der sparsame Einsatz von Energie, Wasser und Rohstoffen, die Nutzung von erneuerbaren Ressourcen und die Minimierung von Umwelt- und Gesundheitsschäden berücksichtigt.

## **3.5. Registrierung, Bewertung und Beschränkung von Stoffen und Materialien**

Geschäftspartner vermeiden den Einsatz umwelt- und gesundheitsgefährdender Stoffe und Materialien. Dazu bedarf es auch der Identifizierung umweltfreundlicher, alternativer Lösungen, die langfristig wirksam sind. Geschäftspartner sind verpflichtet, die Stoffe gemäß den gesetzlichen Vorgaben der jeweiligen Märkte zu registrieren, zu deklarieren und gegebenenfalls genehmigen zu lassen.

## **3.6. Abfall und Recycling**

Bei der Entwicklung, der Herstellung, der Nutzungsphase und der anschließenden Verwertung von Produkten sowie anderen Tätigkeiten werden die Vermeidung von Abfällen, die Wiederverwendung, das Recycling sowie die gefahrlose, umweltfreundliche Entsorgung von Restabfall, Chemikalien und Abwässern berücksichtigt.

## **3.7. Qualität und Sicherheit**

Alle Produkte und Leistungen müssen bei Lieferung die vertraglich festgelegten Kriterien für Qualität und Sicherheit erfüllen und für ihren Verwendungszweck sicher genutzt werden können.

## **3.8. Fragen und Bedenken**

Wenn ein Mitarbeiter einen Verstoß gegen diese Standards beobachtet oder vermutet, sollte er dies melden, und zwar seinem Vorgesetzten, der Personalabteilung, dem Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten

## **4. Schutz vor geistigem Eigentum**

B&T Mitarbeiter üben ihre beruflichen Aktivitäten unter Einhaltung ethischer Standards und im besten Interesse des Unternehmens aus. Das Unternehmensvermögen und der Unternehmenswert müssen gegen unethisches Verhalten geschützt werden. Dieser Abschnitt behandelt unterschiedliche Arten unethischen oder illegalen Verhaltens, die alle vermieden werden müssen. Jegliche Verstöße sind zu melden, und zwar an Ihren Vorgesetzten, oder an die Personalabteilung.

## 4.1. Nutzung von Unternehmensressourcen

B&T Ressourcen dienen in erster Linie geschäftlichen Zwecken. Mitarbeiter dürfen gelegentlich und unter angemessenen Bedingungen Unternehmensressourcen wie Kopiergeräte, Internetzugang, Telefon oder E-Mail für persönlichen Gebrauch nutzen.

Die gelegentliche und begrenzte persönliche Nutzung von Unternehmensressourcen ist akzeptabel, solange die B&T Richtlinie „Informationssysteme“ und andere Richtlinien (insbesondere Abschnitt 2 dieses Kodex, aber nicht auf diesen begrenzt) eingehalten werden, keine messbaren Zusatzkosten entstehen und andere Mitarbeiter dadurch nicht von ihren Aufgaben abgehalten werden.

## 4.2. Vertrauliche Daten

Zu den vertraulichen Daten gehören Geschäftsgeheimnisse, urheberrechtlich geschütztes Wissen, Personaldaten, Geschäftspläne und Angebote, Informationen über Kapazitäten und Produktion, Forecasts und Strategien für Marketing und Sales, Kundenlisten, Preislisten und -strategien, Konstruktionspläne, Lieferantendaten, Informationen über Geschäftsmöglichkeiten, über Forschung & Entwicklung und jegliche anderen Informationen, die außerhalb von B&T nicht allgemein bekannt sind und einen wirtschaftlichen Wert darstellen oder dem Datenschutz unterliegen. Vertrauliche Informationen sind nur für geschäftliche Zwecke bestimmt. Jeder B&T Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, alle vertraulichen Informationen zu schützen und darf sie nur gegenüber Personen offenlegen, die ein berechtigtes geschäftliches Interesse zum Wohl der Interessen von B&T haben. B&T Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen, haben eine fortdauernde Verpflichtung, vertrauliche Informationen von B&T zu schützen.

## 4.3. Pflege von Dokumenten

Unterlagen und Informationen sind wichtige Vermögenswerte des Unternehmens. Es handelt sich dabei um wesentliche Bestandteile unserer Entscheidungsfindungs- und Betriebsprozesse, sie müssen entsprechend gemanagt werden, damit ihr voller Wert ausgeschöpft und erhalten wird. Alle Mitarbeiter sollen mit den Records Management - Richtlinien und -Standards für ihren jeweiligen Arbeitsbereich vertraut sein und sie einhalten. Sollten Sie in diesem Bereich eine Frage haben, kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten oder den jeweiligen B&T Vorgesetzten.  
(Siehe die Richtlinie "Pflege von Dokumenten").

## 4.4. Informationssysteme

Computer und alle Daten auf B&T Computern sind, wie auch alle B&T Daten auf anderen Geräten, Eigentum des Unternehmens. Lizenzierte Software oder Unterlagen sind entsprechend den Lizenzvereinbarungen zu verwenden. Jeder Mitarbeiter hat zu gewährleisten, dass er die B&T Informationssysteme, Netzwerke und Tools entsprechend den B&T Richtlinien und Standards verwendet,

einschließlich der Richtlinien für Informationssysteme, für Sicherheit sowie entsprechend eventuellen lokalen gesetzlichen Bestimmungen. Die Mitarbeiter sind außerdem für den Inhalt ihrer E-Mail -Sendungen verantwortlich.

Die Mitarbeiter haben die Passwörter, die Zugang zu den Unternehmensnetzwerken verschaffen, zu schützen, und sie dürfen -ohne ausdrückliche Erlaubnis ihres Vorgesetzten -ihre B&T Kontaktdaten nicht für persönliche Post, E-Mails oder sonstige Zwecke verwenden außer für geschäftliche Zwecke.

## **4.5. Plagiate**

Die Verwendung und oder Beschaffung von Plagiaten sind unter Einhaltung des ethischen Standards auszuschließen.

## **5. INTEGRITÄT AUF DEM MARKT**

B&T ist der Führung seiner Geschäfte auf ethische Weise sowie gemäss dem höchsten Standard der Grundwerte Ehrlichkeit und fairer Handel verpflichtet.

Dieser Standard erfordert die Einhaltung aller Gesetze, Bestimmungen und üblichen ethischen Praktiken, die auf die geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens zutreffen. Von B&T Mitarbeitern wird erwartet, dass sie auf dem Markt mit Integrität auftreten und alle geltenden Gesetze einhalten. Jeglichen Verstoß gegen diese Verpflichtung oder jegliche Situation, die aufkommt und eine Auswirkung auf diese Verpflichtung von B&T hat, sollten Sie umgehend Ihrem Vorgesetzten melden.

### **5.1. Wettbewerb und fairer Handel**

B&T ist freiem, fairem und offenem Wettbewerb verpflichtet und ist gleichermaßen einem Wettbewerb nach ethischen Grundsätzen verpflichtet unter Einhaltung der Gesetze, die den Wettbewerb auf dem Markt fördern sollen. Die meisten Länder haben Gesetze und Vorschriften zum Kartell-, Wettbewerbs -und Handelsrecht, die einen freien und fairen Wettbewerb verlangen. Diese Gesetze sind einzuhalten. Das Nichtbefolgen dieser Gesetze kann zu Strafverfahren gegen den einzelnen involvierten Mitarbeiter oder gegen das Unternehmen führen. Entsprechend dürfen B&T Mitarbeiter mit Wettbewerbern oder anderen keinerlei Gespräche führen oder Vereinbarungen oder Übereinkünfte treffen, weder formell noch informell, weder schriftlich noch mündlich, wenn diese den freien und offenen Wettbewerb beschränken könnten. B&T respektiert außerdem Geschäftsgeheimnisse, Urheberrechte, Handelsmarken und Patentrechte anderer. Außer wenn eine Genehmigung des Eigentümers vorliegt oder wenn es sich um einen Gebrauch handelt, der durch das Gesetz erlaubt ist, kann das Kopieren von solchen Unterlagen gegen das Gesetz und diesen Kodex verstoßen.

### **5.2. Internationales Handelsrecht**

Das Geschäft von B&T ist global und alle B&T Mitarbeiter müssen sich der grundlegenden Gesetze, die den internationalen Handel regeln, bewusst sein. Beispielsweise wäre es illegal, wenn sich ein Mitarbeiter oder einer der Vertreter von B&T einem nicht genehmigten ausländischen Boykott, anschließen würde. Boykott-

Anfragen sind üblicherweise in den Dokumenten internationaler Transaktionen enthalten und die Mitarbeiter sollten vorsichtig bei der Ausführung solcher Dokumente sein. Dementsprechend muss das globale Geschäft von B&T die Exportkontrollgesetze aller Länder, in denen B&T Geschäft betreibt, erfüllen. Darüber hinaus gelten Zollvorschriften für Transaktionen zwischen B&T und seinen verbundenen Unternehmen, Tochtergesellschaften sowie mit seinen Kunden. Da die Gesetze zur Regelung des internationalen Handels komplex und häufig verwirrend sind, sind Mitarbeiter, die mit Auslandsgeschäften befasst sind, dafür verantwortlich, spezifischen Rat vom zuständigen B&T Verantwortlichen einzuholen, sowie dafür, mit den spezifischen Unternehmensrichtlinien zur Regelung des internationalen Handels vertraut zu sein.

### **5.3. Insiderinformationen**

Es kommt vor, dass Mitarbeiter Informationen über B&T besitzen, seine Eigentümer oder über ein Unternehmen, mit dem B&T geschäftlich tätig ist, die nicht allgemein bekannt sind. Eine Insiderinformation liegt z.B. vor, wenn die Kenntnis eines geheimen Umstandes dem Besitzer einen Wissens- und somit Marktvorsprung gegenüber den restlichen Marktteilnehmern verschafft. Eine Weitergabe von Insiderinformationen jedweder Art wird strikt untersagt.

### **5.4. Sammeln von Informationen über den Wettbewerb**

Um Informationen über Produkte, Dienstleistungen und Preise von Wettbewerbern zu erhalten, verwendet B&T nur öffentlich zugängliche Informationen einschließlich veröffentlichter Artikel, Marktanalysen und Berichte. B&T Mitarbeiter sollen nicht versuchen, vertrauliche Informationen eines Wettbewerbers zu erlangen, auch nicht vertrauliche Informationen von anderen annehmen, außer mit Zustimmung des Eigentümers. Auf keinen Fall verwendet B&T ungesetzliche Methoden (Diebstahl, Bestechung, Täuschung oder Spionage mittels elektronischer Geräte) oder unethische Mittel, um an Wettbewerbsinformationen zu kommen. Entsprechend erwartet B&T von seinen Mitarbeitern, Verantwortlichen und Geschäftsführern, dass sie nicht versuchen, Informationen, die durch solche oder ähnliche Methoden gesammelt wurden, zu erwerben oder zu verwenden.

### **5.5. Verbot fragwürdiger Zahlungen**

B&T verbietet strikt irgendwelche ungesetzlichen, unangemessenen oder auf sonstige Weise fragwürdigen Zahlungen an Kunden, Mitarbeiter, Vertreter von Behörden oder an sonstige Dritte. B&T Mitarbeiter dürfen solche Zahlungen nicht leisten. Wir betreiben unser Geschäft und verkaufen unsere Produkte auf der Grundlage von Vorteilen bei Preis, Qualität und Service. B&T Mitarbeiter haben alle geltenden Gesetze, Bestimmungen und sonstigen gesetzlichen Erfordernisse zu erfüllen, wenn es darum geht, Geschenke, Bewirtungen oder Sonstiges, was einen Wert darstellt, Kunden, Lieferanten oder Anderen anzubieten oder zu gewähren. Jegliche Transaktionen mit Behördenvertretern, in jeglichem Land, haben unter Beachtung der vielen, höchst restriktiven Gesetze, die solche Kontakte regeln, zu erfolgen.

Der Verstoß gegen irgendeine dieser vielen gesetzlichen Bestimmungen kann zu ernsthaften Konsequenzen führen, sowohl für den beteiligten Mitarbeiter als auch für B&T, bis zu und einschließlich Strafverfolgung und Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

## **5.6. Interessenkonflikte**

Jeder B&T Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, stets im besten Interesse von B&T zu arbeiten. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn der Mitarbeiter, ein Familienmitglied, Freund oder sonstiger Bekannter ein finanzielles oder sonstiges Interesse an einem Kunden, Wettbewerber oder Lieferanten des Unternehmens hat, dass die Fähigkeit des Mitarbeiters, im besten Interesse von B&T zu handeln und eine unparteiische Entscheidung zugunsten von B&T zu treffen, beeinflussen kann. B&T Mitarbeiter haben klar zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten zu unterscheiden und dürfen bei geschäftlichen Aktivitäten ihre Position bei B&T oder Beziehung zu B&T nicht ausnutzen, um eigene persönliche Interessen zu verfolgen. Jeder Mitarbeiter von B&T sollte jegliche Form von Investition, Beteiligung, Verbindung oder Aktivität vermeiden, die seine Fähigkeit, seine geschäftlichen Verpflichtungen objektiv und effizient zu erfüllen, beeinträchtigen könnte oder die andere dazu veranlassen könnte, an der Fairness und Integrität des Unternehmens zu zweifeln. Es ist B&T Mitarbeitern auch untersagt, persönlich Geschäfts- oder Gewinnmöglichkeiten wahrzunehmen, die B&T gehören, oder mit dem Unternehmen in irgendeiner Weise in Wettbewerb zu treten. Wenn ein Interessenkonflikt, oder auch nur der Anschein eines Interessenkonflikts entsteht, hat der Mitarbeiter das Unternehmen über den bestehenden oder möglichen Konflikt zu informieren und sich an die Anleitungen des Unternehmens zu halten, ihn zu lösen. Im Falle eines tatsächlichen oder möglichen Konflikts haben Sie diesen deshalb, Ihrem Vorgesetzten gegenüber offenzulegen, um Anweisungen für die Lösung des Konfliktes zu erhalten.

## **5.7. Beziehungen zu Behörden**

Geschäfte mit Behörden sind nicht immer dasselbe wie Geschäfte mit Unternehmen. Die besonderen Richtlinien von Behörden können sich auf viele Bereiche des geschäftlichen Verhaltens erstrecken wie die Erfassung und Nachverfolgung von Kosten für Produkte und Dienstleistungen, den Schutz interner oder urheberrechtlich geschützter Informationen, das Anbieten oder Annehmen von Geschenken oder Bewirtungen sowie die Einstellung früherer Behördenmitarbeiter. Die Gesetze über Geschäfte mit Behörden sind oft komplex und für Verstöße können sowohl dem Unternehmen als auch dem verantwortlichen Mitarbeiter beträchtliche Bußgelder oder strafrechtliche Sanktionen auferlegt werden. Wenn Sie sich unsicher sind, wie mit Behördenvertretern oder Behörden umzugehen ist, sollten Sie den B&T-Gesellschafter kontaktieren.

## **5.8. Interaktion mit der Öffentlichkeit**

Jeder B&T Mitarbeiter hat seine persönlichen Aktivitäten von seinen geschäftlichen Aktivitäten für B&T zu trennen. Bei der Ausübung von Aktivitäten für die Gemeinschaft oder sonstiger sozialer Aktivitäten oder bei der Äußerung persönlicher oder politischer Ansichten in einem öffentlichen Forum (einschließlich

jeder politischen Betätigung) darf der Mitarbeiter in keiner Weise als Repräsentant des Unternehmens auftreten oder auch nur den Eindruck einer solchen Repräsentanz erwecken oder das Unternehmen involvieren. Nur solche Mitarbeiter, zu deren Aufgaben die Kommunikation mit der Öffentlichkeit oder den Medien gehört, sind befugt, B&T in der Öffentlichkeit und gegenüber den Medien zu vertreten. Die anderen B&T Mitarbeiter haben zu vermeiden, den Eindruck zu erwecken, sie würden das Unternehmen in der Öffentlichkeit oder gegenüber Medien vertreten. Sollte ein Mitarbeiter eine Anfrage von außen über eine Angelegenheit des Unternehmens erhalten, sei es mündlich oder schriftlich, hat der Mitarbeiter die Anfrage an den jeweiligen Standortleiter oder Geschäftsführung des Unternehmens weiterzuleiten. Zweck dieser Bestimmung ist es nicht, individuelle Meinungsäußerungen zu verhindern, sondern sicherzustellen, dass das Unternehmen mit einer Stimme spricht und dass seine Botschaft alle Unternehmensinteressen und Faktoren, die für die betreffende Angelegenheit relevant sind, sorgfältig und zusammenhängend ausbalanciert.

## **5.9. Geschenke und Bewirtungen**

B&T entscheidet sich für Produkte und Dienstleistungen auf Basis von Preis, Qualität und ihrer Eignung für geschäftliche Zwecke im Gesamten. Alle geschäftlichen Transaktionen haben unparteiisch, objektiv und frei von äußeren Einflüssen zu erfolgen. Kleine Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtungen werden oft dazu verwendet, geschäftliche Beziehungen zu festigen. Kein Geschenk, keine Gefälligkeit oder Bewirtung sollte allerdings angenommen werden, wenn dadurch der Empfänger verpflichtet wird, oder der Anschein erweckt werden könnte, dass er verpflichtet wird oder wenn dadurch der Eindruck entstehen könnte, dass versucht wird, ein unabhängiges Urteil zu beeinflussen.

Kein Mitarbeiter, Verantwortlicher, Geschäftsführer, Familienmitglied, Vertreter oder Familienmitglied eines Vertreters sollte ein Geschenk oder eine Bewirtung annehmen oder erhalten, wenn

- es sich um Bargeld handelt
- es sich nicht um eine im Geschäftsverkehr übliche Praxis handelt
- es sich um einen bedeutenden Wert handelt
- gegen ein Gesetz oder gegen eine Bestimmung verstoßen wird.

## **5.10. Politisches Engagement, Interessenvertretung und Spenden**

B&T ermutigt seine Mitarbeiter zu gesellschaftlichem Engagement und dazu, sich am politischen Geschehen voll zu beteiligen. Allerdings haben die B&T Mitarbeiter auch die Gesetze zu befolgen, die die Beteiligung in politischen Angelegenheiten regeln, einschließlich der Gesetze, die politische Spenden und Interessenvertretung regeln. Kein B&T Mitarbeiter darf sich in Interessenvertretung engagieren, es sei denn, solche Aktivitäten wurden von dem entsprechenden B&T Verantwortlichen genehmigt.

Ebenfalls darf kein Mitarbeiter im Ausland -ohne vorherige Genehmigung des zuständigen B&T Verantwortlichen - irgendwelche politischen Spenden im Namen von B&T machen oder irgendwelche Mittel, Produkte oder Dienstleistungen des

Unternehmens an irgendwelche Kandidaten, politischen Parteien oder Kampagnen schenken.

## 6. FINANZIELLE INTEGRITÄT

### 6.1. Vollständige und genaue Unterlagen

Für die Erstellung von Berichten an die Geschäftsführer, Gesellschafter, Wirtschaftsprüfer, ggf. Gläubiger, staatliche Stellen und andere, verlässt sich das Unternehmen auf die Buchhaltungsunterlagen. Alle Buchführungsunterlagen und auf deren Basis erstellte Berichte müssen in Übereinstimmung mit den Gesetzen des jeweiligen Landes geführt und dargestellt werden. Darüber hinaus müssen die Unterlagen genau sein und die Aktiva und Passiva sowie die Einnahmen und Ausgaben des Unternehmens wahrheitsgetreu wiedergeben.

Alle Maßnahmen und Verpflichtungen müssen gemäß der Autorisierungsrichtlinien und gemäß schriftlichen Vollmachtsübertragungen getroffen bzw. eingegangen werden. Jeder B&T Mitarbeiter muss deshalb dafür sorgen, dass in den unternehmensunterlagen keine falschen oder absichtlich irreführenden Angaben gemacht werden. Eine absichtlich falsche Zuordnung von Transaktionen in Bezug auf Kostenstellen, Abteilungen oder Buchungszeitspannen verstößt gegen das Gesetz und gegen diesen Kodex. Alle Transaktionen müssen detailliert dokumentiert, belegt und unter der richtigen Kostenstelle und im richtigen Buchungszeitraum gebucht werden.

### 6.2. Einhalten der Rechnungslegungsgrundsätze

Die Einhaltung der allgemein anerkannte Rechnungslegungsgrundsätze und des internen Kontrollsystems des Unternehmens wird stets verlangt. Eine entsprechende Rechtfertigung ist notwendig, wenn eine alternative Buchungsmethode zur Anwendung kommen soll. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass Reisekostenabrechnungen und andere Finanztransaktionen integer vorgenommen werden. Bargeld oder andere Mittel dürfen nicht in einer nicht dokumentierten Kasse - außerhalb der Bücher - verwaltet werden.

## 7. DAS MELDEN VON BEDENKEN

### 7.1. Das Melden vermuteter Verstöße

Wenn Sie einen Verstoß gegen ein Gesetz oder gegen diesen Kodex oder gegen eine B&T Richtlinie beobachten oder vermuten, sollten Sie das sofort melden, und zwar:

über eine separate E-Mail Adresse [compliance@but-exact.de](mailto:compliance@but-exact.de). können Hinweise, Beschwerden, Verbesserungen sowie Regelverstöße gesendet werden.

Die Kommunikation wird entsprechend vertraulich behandelt.

[2022 Leitfaden Antikorruption.docx](#)

B&T erwartet, dass Sie auf jeden Fall Rat einholen, wenn Sie eine Frage haben und dass Sie bestehende oder mögliche Probleme erkennen. Meldungen vermuteter Verstöße werden durch Mitarbeiter von B&T Compliance entsprechend geprüft und

untersucht, dabei werden bei Bedarf externe Ressourcen herangezogen und Sie werden darüber informiert, wie die Angelegenheit oder das Problem gelöst wurde (es sei denn, Ihre Meldung erfolgte anonym). Meldungen jeglicher Art werden so diskret und vertraulich wie möglich behandelt. Wann immer erforderlich, werden Meldungen, Untersuchungen und Beschlüsse durch das Management von B&T überprüft. Obwohl wir die Privatsphäre unserer Mitarbeiter als Individuen respektieren, müssen wir jede Meldung über Verhalten, das gegen ein Gesetz oder gegen B&T Werte, Richtlinien oder Standards verstößt, den Ruf von B&T beschädigt oder die Arbeitssicherheit beeinträchtigt, gründlich und sorgfältig untersuchen. Alle Mitarbeiter haben bei einer solchen Untersuchung voll zu kooperieren. Angesichts der ernsthaften Natur von Meldungen nach diesem Kodex oder nach einer sonstigen B&T Richtlinie und unserer Reaktion darauf, ist es unbedingt notwendig, dass jede Meldung in gutem Glauben und mit Integrität erfolgt. Es wäre ein Verstoß gegen diesen Kodex, wenn ein Mitarbeiter einen Verstoß gegen diesen Kodex oder ein sonstiges Fehlverhalten melden würde, wenn er weiß, dass die Meldung unwahr oder irreführend ist.

## 7.2. Schutz vor Repressalien

Zur Unterstützung des Kodex und der Einhaltung der gesetzlichen und ethischen Verpflichtungen durch die Mitarbeiter zeigt B&T Null-Toleranz gegenüber jeglicher Vergeltungsmaßnahme oder Repressalie gegen eine Person, die einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß gegen eine solche Verpflichtung meldet.

## UNTERSTÜTZENDE RICHTLINIEN GESETZE ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Diese Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung beinhaltet die Verpflichtung von B&T, sein Geschäft stets ehrlich und nach ethischen Grundsätzen zu führen, sowohl ohne auf Bestechung zurückzugreifen oder sonstige fragwürdige Praktiken der Einflussnahme auf das Geschäft, als auch im Einklang mit allen Gesetzen zur Korruptionsbekämpfung, die irgendwo auf der Welt für B&T gelten.

Entsprechend verbietet diese Richtlinie B&T - oder jeder natürlichen oder juristischen Person, die mit B&T verbunden ist, einschließlich Joint Ventures, an denen sich B&T ggf. beteiligt

- Bestechungszahlungen oder Rückerstattungen oder sonstige illegale Zahlungen oder Vorteile, in welcher Form auch immer, zu leisten, anzubieten oder anzunehmen.
- Diese Richtlinie spiegelt die Verpflichtung von B&T wieder, zur Einhaltung von Antikorruptionsgesetze
- Strikte Einhaltung der Konventionen in Bezug auf Korruption und Bestechung und der Gesetze zur Korruptionsbekämpfung in jedem Land, in dem B&T geschäftlich tätig ist

Die Richtlinie verlangt von allen Verantwortlichen, Mitarbeitern, Vertretern, Auftragnehmern, Beratern und allen natürlichen oder juristischen Personen, die mit B&T in irgendeiner Weise verbunden sind oder B&T vertreten, dass sie diese Gesetze einhalten. Alle Bestimmungen dieser Richtlinie gelten für jeden Mitarbeiter von B&T. Diese Richtlinie verbietet nicht nur illegale Zahlungen oder

Bestechungszahlungen, die nach der Definition dieser Gesetze direkt geleistet werden, sondern auch indirekte Zahlungen durch eine der vorstehend aufgeführten natürlichen oder juristischen Personen.

### **7.3. Verantwortung der Mitarbeiter von B&T**

Jeder Mitarbeiter von B&T, ob natürliche oder juristische Person, ist für die Einhaltung der Richtlinie persönlich verantwortlich. Im Rahmen dieser Verantwortung ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, jede fragwürdige Handlung oder jeden vermuteten Verstoß gegen diese Richtlinie unverzüglich zu melden, und zwar dem jeweiligen Vorgesetzten oder direkt einem Mitarbeiter des Personalwesens.

#### **A. Verbot von Korruptionszahlungen an Geschäftspartnern und Behörden.**

B&T und den Mitarbeitern von B&T ist es verboten, Korruptionszahlungen zu leisten oder irgendetwas von Wert zu geben bzw. dies zu genehmigen oder anzubieten, um ein Geschäft zu tätigen oder zu behalten, ein Geschäft auf irgendeine Person zu lenken oder um irgendeinen sonstigen geschäftlichen Vorteil zu erlangen. Dieses Verbot gilt für jegliche Form von Zahlung, einschließlich, aber nicht darauf begrenzt: Bestechungszahlungen, Rückerstattungen oder Rabatte; jeglicher Vorteil oder Gegenstand von Wert, einschließlich, aber nicht darauf begrenzt: Geld, Kostenerstattung oder jede Art von Geschenken.

#### **B. Korruption definiert durch den Zweck der Zahlungen.**

Diese Richtlinie und die Gesetze zur Korruptionsbekämpfung verbieten die Leistung oder das Anbieten jeglicher Zahlung oder die Bereitstellung von irgendetwas von Wert, wenn der Zweck darin besteht:

1. den Beschluss eines Entscheidungsträgers zu beeinflussen, B&T einen Auftrag oder eine sonstige geschäftliche Chance zu gewähren.
2. die Entscheidung irgendeiner solchen Person zu beeinflussen, eine Billigung zu erteilen oder ein Dokument auszustellen wie eine Genehmigung, Erlaubnis, Freigabe oder Lizenz.
3. die Entscheidung irgendeiner solchen Person zu beeinflussen, B&T eine Ausnahme von einer ansonsten bestehenden Verpflichtung zu gewähren.
4. die Erteilung eines Auftrages oder das Ergebnis eines rechtlichen oder aufsichtsrechtlichen Verfahrens zu beeinflussen. Ausserdem dürfen die Mitarbeiter von B&T oder Dritte, Bestechungsgelder, Rückerstattungen oder sonstige illegale Zahlungen oder Vorteile jeglicher Art weder annehmen noch erhalten, und zwar weder von Kunden oder Lieferanten noch von sonstigen natürlichen oder juristischen Personen, die in irgendeiner Geschäftsbeziehung zu B&T stehen.

## C. Genauigkeit der Buchhaltung und Unterlagen.

Diese Richtlinie und die Gesetze zur Korruptionsbekämpfung erfordern, dass B&T genaue buchhalterische Aufzeichnungen und Unterlagen erstellt und führt, und zwar angemessen detailliert und ebenso ein angemessenes System interner Kontrollen einführt und unterhält.

## 7.4. Bewirtung, Unterhaltung und sonstige Geschenke

- A. Bewirtungen, Unterhaltung und sonstige ähnliche Geschenke dürfen an Geschäftspartnern und Behörden nicht gegeben werden, weder direkt noch indirekt, weder um eine geschäftliche oder behördliche Handlung oder Entscheidung in unangemessener Weise zu erwirken, noch als tatsächliche oder beabsichtigte Gegenleistung für einen Vorteil für B&T oder einem Mitarbeiter von B&T.
- B. Bewirtungen, Unterhaltung und sonstige ähnliche Geschenke, die einem Geschäftspartner oder behördlichen Mitarbeiter im Namen von B&T oder eines Mitarbeiters von B&T versprochen, angeboten oder geleistet werden, müssen der Art und der Höhe nach angemessen sein, im Einklang mit den, in dem jeweiligen Land und Geschäftszweig, üblichen Gefälligkeiten stehen, in Bezug zu einem legitimen Geschäftszweck stehen und nach den geltenden Gesetzen zur Korruptionsbekämpfung rechtmäßig sein.
- C. Durch B&T oder durch Mitarbeiter von B&T oder in deren Namen dürfen mit der Begründung, dass es durch vorstehende Regelungen erlaubt sei, keine Zahlungen für Bewirtung, Unterhaltung oder ein sonstiges ähnliches Geschenk an Geschäftspartnern oder behördliche Mitarbeiter geleistet werden, auch keine Versprechen auf eine entsprechende Zahlung, außer wenn eine solche Zahlung oder ein solches Versprechen auf Zahlung durch ein entsprechendes Mitglied der Rechtsabteilung vorher genehmigt wurde.

## 7.5. Spenden an politische Parteien und gemeinnützige Einrichtungen

Politische Spenden aus Mitteln von B&T oder von Mitarbeitern von B&T an Amtsträger oder Vertreter der Politik sowie Spenden durch B&T oder durch Mitarbeiter von B&T an gemeinnützige Organisationen müssen sowohl im Einklang mit den geltenden Gesetzen in jedem der beteiligten Länder als auch mit den Anforderungen dieser Richtlinie stehen. Jegliche Zahlung oder jegliches Geschenk durch B&T oder durch Mitarbeiter von B&T für einen dieser beiden Zwecke muss zusätzlich diese weiteren Richtlinien einhalten.

## 7.6. Strafen und Disziplin

Für Verstöße gegen die Gesetze zur Korruptionsbekämpfung können gegen B&T oder gegen Mitarbeiter von B&T schwerwiegende straf- und zivilrechtliche Sanktionen verhängt werden.

Insbesondere kann B&T beträchtlichen Geldbußen oder Schadenersatzleistungen ausgesetzt sein, auch Einzelpersonen, die gegen ein Gesetz zur Korruptionsbekämpfung verstoßen, können mit beträchtlichen Geldstrafen belegt werden, die nicht von B&T erstattet würden, oder sogar mit Haftstrafen. Darüber hinaus werden Mitarbeiter von B&T, die gegen ein Gesetz zur Korruptionsbekämpfung verstoßen, disziplinarisch zur Verantwortung gezogen, bis hin zur und einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **7.7. Compliance im Geltungsbereich neuer Rechtsprechung**

Wenn B&T in weiteren Ländern oder sonstigen Gebieten mit neuen Gesetzen zur Korruptionsbekämpfung die Geschäftstätigkeit aufnimmt, wird der Leiter Compliance die Gesetze zur Korruptionsbekämpfung in diesen Gebieten bewerten und die Mitarbeiter von B&T im Hinblick auf Einhaltung dieser Bestimmungen beraten.

In Gebieten mit solch neuer Rechtsprechung wird der Leiter Compliance die Führung des Geschäfts von B&T überwachen und alle erforderlichen und angemessenen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass B&T und die Mitarbeiter von B&T die Gesetze zur Korruptionsbekämpfung in diesen neuen Ländern und diese Richtlinie einhalten.

## **7.8. RICHTLINIE „GEGENDISKRIMINIERUNG“**

B&T verpflichtet sich, eine Arbeitsumgebung zu schaffen und zu unterhalten, in der alle B&T Mitarbeiter die gleiche Chance haben, ihr Potenzial auszuschöpfen und voll zum Erfolg von B&T beizutragen. Alle B&T Mitarbeiter können erwarten, in einem professionellen Umfeld zu arbeiten, das frei von Diskriminierung ist und es wird von ihnen erwartet, dass sie die Anforderungen dieser Richtlinie in vollem Umfang erfüllen. Diese Richtlinie gilt weltweit für alle Mitarbeiter von B&T.

## **7.9. Grundsatzerklärung zu „Gleiche Beschäftigungschancen“**

Es ist ein Grundsatz von B&T, weiterhin ein Arbeitgeber zu sein, der gleiche Beschäftigungschancen bietet. Es bleibt unser Grundsatz, qualifizierte Kandidaten oder Mitarbeiter zu rekrutieren, einzustellen, weiterzuentwickeln und zu befördern und zwar ohne Rücksicht auf Rasse, Hautfarbe, Religion, ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, Veteranenstatus, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität oder geistige oder körperliche Behinderung

## **7.10. Verbot von Diskriminierung**

B&T toleriert keinerlei Aktionen -einschließlich Belästigung oder Repressalien, die auf Basis der Zugehörigkeit eines einzelnen Mitarbeiters oder einer Gruppe von Mitarbeitern zu einer geschützten Kategorie unternommen werden und die sich nachteilig auf die Bedingungen, Chancen, Vorteile, Arbeitsbedingungen oder Vergünstigungen aus dem Arbeitsverhältnis dieses einzelnen Mitarbeiters oder dieser Gruppe von Mitarbeitern auswirken. B&T toleriert darüber hinaus keinerlei Vergeltungsaktionen jeglicher Art gegen eine Person, die eine derartige Diskriminierung oder Belästigung in gutem Glauben meldet oder sich an einer Untersuchung dazu beteiligt. Bei Verstößen gegen diese Richtlinie werden

Korrekturmaßnahmen unternommen, die den Umständen angemessen sind; gegen Mitarbeiter, bei denen sich herausgestellt hat, dass sie gegen diese Richtlinie verstoßen haben, können Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden, bis hin zur und einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Vorgesetzte sollten Aktivitäten in Bezug auf das Arbeitsverhältnis überwachen, um zu beurteilen, ob diese Aktivitäten mit dieser Richtlinie im Einklang stehen.

## **7.11. RICHTLINIE "KONKURRENZ - ANALYSE"**

Richtlinie für das Sammeln wettbewerbsrelevanter, geschäftlicher, fertigungsbezogener oder technischer Informationen.

Es gehört zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung, dass Unternehmen die Aktivitäten der Unternehmen kennen, mit denen sie in Wettbewerb stehen, mit den sie beabsichtigen, in Wettbewerb zu treten oder Geschäfte zu tätigen oder die sie eventuell erwerben möchten. Diese Informationen müssen gesammelt werden, ohne dass gegen

- die Wettbewerbsgesetze,
- sonstige Gesetze zum Schutz vertraulicher Informationen oder
- diese Richtlinie, die den B&T Verhaltenskodex widerspiegelt, verstoßen wird.
- Unter keinen Umständen verwendet B&T ungesetzliche Methoden (wie Diebstahl, Bestechung, Täuschung oder Spionage mittels elektronischer Geräte) oder unethische Mittel, um an Wettbewerbsinformationen zu kommen

## **7.12. UMFANG**

Diese Leitlinien wurden von B&T entwickelt, um die Durchführung des Geschäfts von B&T auf der ganzen Welt zu unterstützen und um festzulegen, was angemessenes Verhalten der Mitarbeiter ist, die im Namen von B&T wettbewerbsrelevante Informationen sammeln oder verwenden. Da sie aber nicht jede denkbare Situation abdecken können und da die Gesetze von Land zu Land unterschiedlich sein können, holen Sie sich, wenn Sie irgendwelche Fragen haben sollten, Rat von Ihrem lokalen B&T Verantwortlichen.

## **7.13. VERANTWORTUNG DER MITARBEITER**

Jeder B&T Mitarbeiter, der wettbewerbsrelevante Informationen zu sammeln wünscht oder in Auftrag gibt, ist dafür verantwortlich, dass das Sammeln der Informationen im Rahmen dieser Richtlinie erfolgt.

Sie sind auch dafür verantwortlich, den Leiter Ihres Funktions- oder Geschäftsbereichs zu kontaktieren, wenn Sie Kenntnis von einem Verstoß gegen diese Richtlinie erlangen.

## **8. GRUNDSÄTZE UND VERHALTENSEMPFEHLUNGEN**

### **8.1. Wettbewerbsrelevante Informationen**

Wettbewerbsrelevante Informationen lassen sich definieren als "geschäftlich nützliche Ideen oder Tatsachen", d. h. jegliche Daten oder Pläne, die sich auf das Führen eines Geschäfts beziehen. Die Informationen können technischer Natur sein

(Abläufe, Entwürfe, Rezepturen oder Herstellungsmethoden usw.) oder sich auf geschäftliche Aktivitäten beziehen (Namen von Kunden, Investitionspläne, Marketingpläne, Finanzdaten usw.). B&T betrachtet solche Informationen über B&T selbst als vertraulich. Deshalb erkennen wir an, dass an dere Unternehmen ihre technischen und geschäftlichen Informationen ebenfalls als vertraulich ansehen.

## 8.2. Grundsätze

- **Das Recht auf den Schutz vertraulicher Informationen**  
B&T respektiert das Recht eines Wettbewerbers, sich seine vertraulichen Informationen gegen Offenlegung schützen zu lassen und verstößt beim Sammeln wettbewerbsrelevanter Informationen nicht gegen diese Rechte. Das Recht auf Vertraulichkeit von Informationen geht aber verloren, wenn die Geheimhaltung durch Veröffentlichung aufgehoben wurde, entweder direkt durch das Unternehmen oder durch seine Mitarbeiter oder Agenten, die in seinem Namen handeln.  
Gerichtsentscheidungen und Gesetze widersprechen sich und sagen nicht eindeutig, wann eine Aufhebung der Geheimhaltung durch Veröffentlichung vorliegt. Es ist deshalb unmöglich, eindeutige Leitlinien dafür aufzustellen, wann die Geheimhaltung aufgehoben ist und über Bemühungen, auf dieser Basis Informationen zu erhalten, muss von Fall zu Fall entschieden werden.
- **Methoden zum Sammeln von Informationen**  
Beim Sammeln wettbewerbsrelevanter Informationen sind die geltenden Gesetze einzuhalten; B&T verwendet beim Sammeln wettbewerbsrelevanter Informationen keine illegalen oder unethischen Methoden. Sind Sie immer vorsichtig, wenn Sie mit einem Wettbewerber Kontakt aufnehmen, denn Kontakte mit Wettbewerbern über Angelegenheiten wie Preise, Marketingstrategien, Kunden, Märkte, Kosten oder künftige Fertigungspläne können B&T und den Mitarbeiter für Verstöße gegen Wettbewerbs-oder sonstige Gesetze zum Führen von Geschäften haftbar machen. B&T verhält sich in solchen Angelegenheiten grundsätzlich konservativ.
- **Pflicht zur Untersuchung**  
Wenn wettbewerbsrelevante Informationen von jemandem erworben wurden, der bei dem Eigentümer oder für ihn arbeitet und wenn eine solche Information als vertraulich angesehen würde, wenn B&T der Eigentümer wäre, dann besteht die Pflicht zu ermitteln, ob die Information mit oder ohne Beschränkung freigegeben wurde. Der vermutlich beste Ansatz dazu ist der direkte: Fragen Sie, ob die Information vertraulich ist und wenn die Antwort „Nein“ lautet, sind weitere Schritte zu unternehmen, um dies sicherzustellen.
- **Verantwortung für das Handeln von Vertretern**  
Die Vertreter und Berater von B&T müssen diese Leitlinien beachten. B&T kann für das Verhalten eines Vertreters oder Beraters zur Verantwortung gezogen werden, wenn dieser von B&T mit der Beschaffung wettbewerbsrelevanter Informationen beauftragt wurde, es sei denn, die Handlung des Vertreters bzw. Beraters erfolgte ohne Genehmigung und ohne Absicht von B&T. Beratungs- und Vertreter -Vereinbarungen sollten eine Verpflichtung zur Einhaltung dieser Richtlinie enthalten.

- **Identifizierung**  
Bei der Suche nach einer Information, die als vertraulich angesehen werden könnte, verschweigen Mitarbeiter den Umstand nicht, dass sie die Information im Namen von B&T suchen, wenn das Verhältnis zu B&T eine Bedingung oder ein Erfordernis dafür ist, die Information zu erhalten.
- **Offenlegung und Verwendung durch B&T**  
Alle wettbewerbsrelevanten Informationen, die für B&T gesammelt wurden, unterliegen der Beschränkung, dass sie nur gegenüber B&T offengelegt und zum Vorteil von B&T verwendet werden dürfen; sie dürfen nicht zu persönlichem Vorteil verwendet und Außenstehenden gegenüber oder gegenüber Tochtergesellschaften, die nicht im vollen Besitz von B&T sind, ohne Genehmigung von mindestens dem nächst höheren Vorgesetzten, offengelegt werden.
- **Öffentliche Informationen**  
Die Verwendung von Informationen, die der Öffentlichkeit gegenüber offengelegt wurden, kann nicht beschränkt werden. Alle Informationen, die in allgemein zugänglichen Publikationen, in sonstigen öffentlichen Kommunikationen oder öffentlich zugänglich zu finden sind, können uneingeschränkt verwendet und kommuniziert werden.
- **Offenlegung gegenüber B&T - Wettbewerbsrelevante Informationen, die gegenüber B&T, mit B&T verbundenen Unternehmen oder seinen Vertretern offengelegt wurden, können zum Vorteil von B&T verwendet werden, wenn die Informationen keinen Vertraulichkeitsbeschränkungen unterliegen und ihre Verwendung nicht gegen**
  - Wettbewerbsrecht,
  - sonstiges Wirtschaftsrecht oder
  - diese Richtlinie verstößt.
- **Unterlagen für Behörden**  
Es gibt Gesetze, die von den Unternehmen verlangen, dass sie Informationen gegenüber unterschiedlichen Behörden offenlegen, z. B. zur Erlangung von Betriebs – oder Entsorgungsgenehmigungen. Es ist die Verantwortung des Eigentümers der Informationen, die Vertraulichkeit solcher Informationen zu erklären und B&T ist berechtigt, Informationen, die nicht entsprechend geschützt sind, zu verwenden.
- **Rückverfolgung (Nachkonstruktion)**  
Informationen, die dadurch erhalten wurden, dass von öffentlich zugänglichen oder rechtmäßig erworbenen Informationen, Materialien oder Mustern zurückverfolgt wurde, können von B&T verwendet und kommuniziert werden. Dazu gehören die Analyse und/oder die Zerlegung des Produkts eines Wettbewerbers, um Merkmale des Prozesses zu ermitteln, wenn das Produkt ohne Beschränkungen für seine Verwendung gekauft wurde. Stellen Sie keine Vermutungen an. Wenn es irgendeine Frage gibt bezüglich der Zulässigkeit eines bestimmten Mittels, das

zum Erwerb einer wettbewerbsrechtlichen Information in Erwägung gezogen wird, oder bezüglich des Rechts, erworbene Informationen zu verwenden und offenzulegen, holen Sie Rat bei Ihrem B&T Verantwortlichen ein.

## **9. RICHTLINIE “EINHALTUNG DER WETTBEWERBSGESETZE”**

Die Richtlinie „Einhaltung der Wettbewerbsgesetze“ (die „Richtlinie“) von B&T soll dafür sorgen, dass alle Kartell - und Wettbewerbsgesetze, die für das Geschäft des Unternehmens irgendwo auf der Welt gelten, vollständig und gewissenhaft beachtet werden. Insbesondere, und in Übereinstimmung mit diesen Gesetzen, verlangt diese Richtlinie von allen Mitarbeitern von B&T, strikt zu vermeiden, wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen mit einem Wettbewerber zu treffen, insbesondere Vereinbarungen über die Festsetzung von Preisen, die Aufteilung von Kunden oder geografischen Gebieten, die gesetzwidrige Monopolisierung eines Marktes oder den gemeinsamen Boykott eines Kunden oder Lieferanten. Diese Richtlinie gilt ausdrücklich für alle Geschäftsführer, Verantwortlichen, Mitarbeiter, Vertretern, Auftragnehmer, Berater und sonstige Repräsentanten und verbietet jeder solchen Person, sich in der oben beschriebenen Weise zu verhalten bzw. irgendeine sonstige den Wettbewerb beschränkende Maßnahme zu unternehmen. Diese Richtlinie gilt auch für alle Unternehmen von B&T, wo immer sie geschäftlich tätig sind und schließt die Wettbewerbsgesetze in allen zutreffenden Ländern ein.

### **9.1. Verantwortlichkeit der Mitarbeiter von B&T.**

Jeder Mitarbeiter von B&T ist persönlich für die Einhaltung dieser Richtlinie verantwortlich. Jeder Mitarbeiter von B&T ist außerdem dafür verantwortlich, fragwürdige Aktivitäten und vermutete Verstöße gegen die Wettbewerbsgesetze zu melden und zwar dem Vorgesetzten, oder direkt einem Mitarbeiter der Personalabteilung.

### **9.2. Kenntnis der grundlegenden Anforderungen der Wettbewerbsgesetze.**

Von allen Mitarbeitern von B&T wird erwartet, dass sie grundlegende Kenntnisse der wichtigsten Anforderungen der Wettbewerbsgesetze haben und dass sie in unsicheren Situationen rechtlichen Rat einholen. Diese Richtlinie nennt nachstehend bestimmte Verhaltensweisen, die durch die Wettbewerbsgesetze verboten sind und von denen erwartet wird, dass Mitarbeiter von B&T sie kennt und versteht. Trotz dieser Grundkenntnisse und dieses Grundverständnisses wird es gelegentlich zweifellos erforderlich sein, zu bestimmten Handlungen oder Vorschlägen rechtlichen Rat einzuholen. Wenn Sie also eine Frage zur Geltung der Wettbewerbsgesetze bei einer bestimmten Aktivität des Unternehmens haben, haben Sie unverzüglich den Leiter Compliance zu konsultieren.

Der Mitarbeiter von B&T hat sich folgender Verhaltensweisen bewusst zu sein, die in den meisten Ländern durch deren Wettbewerbsgesetze verboten sind:

## **A. Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern.**

Mitarbeitern von B&T ist es verboten, mit Wettbewerbern jegliche Art von Vereinbarung zu folgenden Sachverhalten zu treffen:

- Preise, die den Kunden berechnet werden, einschließlich Höchst und Mindestpreise sowie gestützte/abgesprochene Preise.
- sonstige Bedingungen, die sich auf Preise beziehen, wie Rabatte, Kreditbedingungen, Verkaufsbedingungen und Transportkosten.
- Angebote bei Ausschreibungen, einschließlich Gefälligkeitsgebote, bei denen eine Partei sich bereit erklärt, ein unverhältnismäßig hohes oder aus sonstigen Gründen nicht akzeptables Angebot abzugeben.
- Fertigungsmengen oder Produktionskapazitäten, einschließlich Informationen über Reduzierung oder Erweiterung der Kapazität oder über Beschränkung der Fertigungsmenge, um die Preise nach oben zu treiben.
- Gebiete, in denen die beiden Unternehmen verkaufen oder nicht verkaufen werden.
- Kunden, an die die beiden Unternehmen verkaufen oder nicht verkaufen werden.
- die Weigerung, mit bestimmten Kunden, Lieferanten oder anderen Wettbewerbern Geschäfte zu tätigen.

## **B. Kommunikationen mit Wettbewerbern.**

Kommunikationen mit Wettbewerbern müssen sorgfältig überlegt und auf ausschließlich rechtlich zulässige, definierte Geschäftszwecke beschränkt werden. Memos oder E-Mail; Mitteilungen über Treffen mit einem Wettbewerber müssen sorgfältig formuliert werden, damit sie Verlauf und Ergebnis genau und vollständig wiedergeben.

Wird versäumt, ein Gespräch mit einem Wettbewerber klar zu dokumentieren, können später Missverständnisse entstehen und der Verdacht, dass das Gespräch einen wettbewerbsbeschränkenden Zweck hatte.

Außer, wie nachstehend ausgeführt, im Rahmen einer legitimen Kunden oder Lieferantenbeziehung dürfen Mitarbeiter von B&T mit Wettbewerbern nicht über folgende Sachverhalte sprechen: vergangene, gegenwärtige oder künftige Verkaufspreise, Preispolitik, Angebotseebote, Rabatte, Promotions, Verkaufsbedingungen, Kunden, regionale Absatzmärkte, Kosten, Lagerbestände, Produktpläne, Marktstudien, Produktion oder Produktionskosten.

## **C. Geschäftsbeziehungen mit Wettbewerbern.**

Weil es rechtlich nicht zu beanstanden ist, dass Wettbewerber voneinander Produkte kaufen bzw. aneinander Produkte verkaufen, dürfen Mitarbeiter von B&T mit anderen Parteien über diejenigen Themen sprechen, die für ein Kauf- oder Lieferungsabkommen wesentlich sind, so lange solche Gespräche sich auf die jeweilige Transaktion beschränken und nicht auf die oben beschriebenen verbotenen Themen abgeschweift wird. Im Zuge des Aushandelns und der Durchführung von Vereinbarungen über das Kaufen von einem Wettbewerber oder

das Verkaufen an einen Wettbewerber dürfen die Mitarbeiter von B&T Informationen über Preise, Kosten, Produktion und sonstige Sachverhalte, die für die jeweilige konkrete Transaktion erforderlich sind, gegenüber dem jeweiligen Wettbewerber rechtlich zulässig offenlegen. Die ausgetauschten Informationen dürfen aber ausschließlich dem Zweck des Aushandeln oder der Durchführung dieser konkreten Vereinbarung dienen und müssen sich auf diejenigen Informationen beschränken, die für diesen Zweck erforderlich sind.

Wenn Sie im Zusammenhang mit einer Lieferanten-oder Kundenbeziehung eine Frage zur Angemessenheit oder der Zulässigkeit des Inhalts eines Gesprächs mit einem Wettbewerber haben, holen Sie rechtlichen Rat ein, bevor Sie handeln. Damit schützen Sie sowohl sich selbst als auch das Unternehmen und Sie erreichen, dass Sie die Transaktion aushandeln können, ohne dass die Gefahr besteht, dass es zu einem späteren Zeitpunkt zu negativen rechtlichen Konsequenzen kommt.

## **D. Monopolisierung.**

Obwohl es B&T gestattet ist, im Wettbewerb energisch zu kämpfen und die Erfolge seiner Geschäftsstrategie und seiner Anstrengungen zu genießen, darf das Unternehmen aber kein Monopol erhalten oder beibehalten, auch keine dominante Marktposition durch wettbewerbsbeschränkende Mittel. Einige wichtige Beispiele für ein Verhalten, das als wettbewerbsbeschränkende Mittel angesehen werden kann, sind:

- den Kauf eines anderen Produkts oder einer anderen Dienstleistung zur Bedingung für den Verkauf eines Produkts oder einer Dienstleistung machen.
- den Preis niedriger ansetzen als die Kosten (das angemessene Maß für die Kosten kann von Situation zu Situation unterschiedlich sein).
- die Weigerung, mit einem Kunden, Lieferanten oder Händler ein Geschäft zu tätigen, wenn diese Weigerung die Fähigkeit des Partners, ein Geschäft zu betreiben, substantiell verletzt; und
- eine Handlung, die darauf gerichtet ist, einen Wettbewerber aus dem Geschäft zu drängen oder potenzielle Wettbewerber am Markteintritt zu hindern.
- Jeglicher Vorschlag, der ein Element der vorstehend beschriebenen Verhaltensweisen enthält, sollte dem Leiter Compliance vorgelegt werden.

## **E. Beziehungen mit Kunden und Lieferanten.**

Grundsätzlich darf B&T die Fähigkeit eines Kunden oder eines Lieferanten, am Wettbewerb teilzunehmen, nicht in einer Weise beschränken, die den Wettbewerb oder die Verbraucher schädigt.

Einige grundlegende Beispiele für ein Verhalten, das eine unzulässige Beschränkung darstellen würde, sind:

- das Treffen von Vereinbarungen über ausschließliche Lieferung oder ausschließlichen Verkauf.
- das Treffen einer Vereinbarung über ausschließlichen Vertrieb in einem bestimmten Gebiet
- von Kunden oder Händlern verlangen, Produkte von B&T nur innerhalb bestimmter Gebiete oder nur an bestimmte Kunden oder Klassen von Kunden weiterzuverkaufen;
- vergleichbare Kunden, die das gleiche Produkt für den gleichen Endverbrauchermarkt kaufen, hinsichtlich Preisen, Bedingungen oder Dienstleistungen zu diskriminieren;
- die Weigerung, einem Kunden ein Produkt oder eine Dienstleistung zu liefern, wenn der Kunde nicht zugleich ein anderes Produkt oder eine andere Dienstleistung kauft; und
- einem Kunden oder Händler aufzuerlegen, Produkte nicht unter oder über bestimmten Preisen zu verkaufen.
- die Verwendung von Plagiaten beim Kauf eines Produktes

## **F. Betrug; Eingriff in Geschäftsbeziehungen.**

Natürlich ist es B&T durch Gesetz und durch diese Richtlinie untersagt, eine juristische oder natürliche Person, mit der B&T Geschäft betreibt, zu betrügen. Auch darf B&T in die Geschäftsbeziehungen eines Wettbewerbers, Kunden oder Lieferanten nicht in unangemessener Weise durch falsche Behauptungen, Verunglimpfungen oder sonstige wettbewerbsschädigende Mittel eingreifen.

## **G. Fusionen, Übernahmen, Joint Ventures, Lizenzen.**

B&T darf keine Fusionen, Übernahmen oder Joint Ventures tätigen, durch die der Wettbewerb beschränkt würde. Eine rechtswidrige Übernahme würde vorliegen, wenn ein tatsächlicher oder potenzieller Wettbewerber versucht, einen anderen Wettbewerber zu übernehmen, wenn der Effekt der Transaktion darin besteht, den Wettbewerb stark zu beeinträchtigen. Gewisse Übernahmen von Lieferanten oder Kunden können von den Wettbewerbsgesetzen verboten werden, wenn damit gewisse Vereinbarungen über Lizenzen für geistiges Eigentum, einschließlich Patente, Geschäftsgeheimnisse, Handelsmarken und Urheberrechte und oder Verwendung von Plagiaten, verbunden sind. Entsprechend bedürfen alle vorstehend beschriebenen Aktivitäten der vorherigen Prüfung durch ein entsprechendes Mitglied der Rechtsabteilung.

## **1. Kooperation bei behördlichen Untersuchungen.**

Diese Richtlinie verlangt von B&T und den Mitarbeitern von B&T, bei jedem angemessenen Verlangen der Wettbewerbsbehörden eines betreffenden Landes nach Informationen oder nach Unterstützung bei Untersuchungen zusammenzuarbeiten. Jegliches Verlangen eines Vertreters einer solchen Behörde nach einem Interview mit einem Mitarbeiter von B&T oder nach Informationen oder nach Kopien von Dokumenten oder nach Zugriff auf Unterlagen ist unverzüglich an dem Leiter Compliance von B&T weiterzuleiten. Außerdem muss bei einem Rechtsstreit jede Anforderung einer privaten Partei nach Informationen über Personal oder Zugriff auf Unterlagen unverzüglich an den Leiter Compliance von B&T gemeldet werden.

## **9.3. Benachrichtigung über Rechtsstreitigkeiten durch oder gegen B&T.**

Der Leiter Compliance von B&T muss benachrichtigt werden, bevor B&T nach den Wettbewerbsgesetzen irgendeines Landes rechtliche Schritte androht oder tatsächlich unternimmt und bevor B&T oder ein Mitarbeiter von B&T gegenüber einer Wettbewerbsbehörde eine Beschwerde über die Handlungen einer anderen juristischen oder natürlichen Person erhebt oder eine Benachrichtigung darüber vornimmt. Im Fall dass gegen B&T durch eine Wettbewerbsbehörde oder durch einen Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten rechtliche Schritte angedroht oder unternommen werden, ist der Leiter Compliance von B&T unverzüglich zu informieren.

## **9.4. Strafen und Disziplin.**

In jedem Land, in dem B&T geschäftlich tätig ist, sind B&T und Mitarbeiter von B&T wegen Verstößen gegen Wettbewerbsgesetze möglicherweise ernsthaften zivil und strafrechtlichen Sanktionen ausgesetzt. Zu diesen potenziellen Sanktionen gehören beträchtliche Geldbußen oder Schadenersatzforderungen gegen B&T und möglicherweise Haftstrafen für Mitarbeiter von B&T, die gegen solche Gesetze verstoßen haben. Darüber hinaus sieht diese Richtlinie vor, dass Mitarbeiter von B&T, die gegen Wettbewerbsgesetze verstoßen, Disziplinarmaßnahmen verhängt werden, bis hin zur und einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **9.5. Compliance im Geltungsbereich neuer Rechtsprechung**

Wenn B&T in weiteren Ländern oder sonstigen Gebieten mit neuen Wettbewerbsgesetzen die Geschäftstätigkeit aufnimmt, wird der Leiter Compliance Officer die Wettbewerbsgesetze in diesen Gebieten bewerten und die Mitarbeiter von B&T im Hinblick auf die Einhaltung dieser Bestimmungen beraten. In Gebieten mit solch neuer Rechtsprechung wird der Chief Compliance Officer die Führung des Geschäfts von B&T überwachen und alle erforderlichen und angemessenen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass B&T und Mitarbeiter von B&T die Gesetze in diesen neuen Ländern und diese Richtlinie einhalten.

## 10. RICHTLINIE "INTERESSENKONFLIKTE"

Alle Mitarbeiter von B&T, insbesondere auch seine Verantwortlichen, sind verpflichtet, bei ihrer Arbeit für B&T Interessenkonflikte zu vermeiden, und zwar tatsächliche Interessenkonflikte, potenzielle Interessenkonflikte oder auch nur den Anschein eines Interessenkonflikts. Diese Richtlinie legt die Leitlinien fest und B&T erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie sich in ihrem Verhalten innerhalb dieser Leitlinien bewegen. Für den Zweck dieser Richtlinie umfasst "B&T" B&T LLC und alle verbundene Unternehmen und Tochtergesellschaften und alle deren Mitarbeiter und Verantwortliche. Der grundlegende Zweck dieser Richtlinie besteht darin, Hilfestellung dabei zu bieten, Umstände zu erkennen, die einen Interessenkonflikt bedeuten können, und den Mitarbeitern, Verantwortlichen und Geschäftsführern von B&T nahelegen, sich Klarheit zu verschaffen und um Anleitung zu bemühen, wann immer sie einen Grund für Bedenken sehen, dass ein solcher Konflikt bestehen könnte.

### 10.1. Grundlegende Elemente eines "Interessenkonflikts"

Das der Richtlinie "Interessenkonflikte" von B&T zugrunde liegende Prinzip besteht darin, dass die Entscheidung für Einzelpersonen oder Unternehmen, mit denen das Unternehmen in Geschäftsbeziehung tritt und die Geschäftsbedingungen für eine solche Geschäftsbeziehung, ausschließlich davon abhängen sollen, was im besten Interesse von B&T liegt. Es darf nicht zugelassen werden, dass das Eigeninteresse eines Mitarbeiters Einfluss auf solche Entscheidungen erhält. Ein potenzieller Interessenkonflikt entsteht, wenn ein Mitarbeiter (im Nachstehenden umfasst der Begriff „Mitarbeiter“ ebenso auch Verantwortliche und Geschäftsführer) oder ein Partner oder Verwandter eines Mitarbeiters in der Lage ist, eine Entscheidung zu beeinflussen, die als Ergebnis einer geschäftlichen Transaktion von B&T zu einem persönlichen Vorteil für diesen Mitarbeiter oder einen Partner oder Verwandten des Mitarbeiters führt. Für den Zweck dieser Richtlinie ist ein "Verwandter" jede Person, die durch Abstammung, Heirat oder Adoption verwandt ist, oder die eine Beziehung zu dem Mitarbeiter hat, die der eines durch Abstammung, Heirat oder Adoption Verwandten gleich ist. Für den Zweck dieser Richtlinie bedeutet „Partner“ (a) ein Unternehmen oder eine Organisation, bei dem der betreffende Mitarbeiter ein Verantwortlicher oder Partner oder, direkt oder indirekt, wirtschaftlich Begünstigter von mindestens fünf Prozent (5%) des Kapitals, ist; und (b) jedes Treuhandvermögen oder sonstiges Vermögen, an dem der betreffende Mitarbeiter ein substantielles wirtschaftliches Interesse hat oder bei dem der Mitarbeiter als Vermögensverwalter oder in einer ähnlichen Funktion tätig ist. Darüber hinaus kann ein solcher Interessenkonflikt, auf den in dieser ganzen Richtlinie Bezug genommen wird, direkt oder indirekt bestehen (es kann sich um die Interessen des Mitarbeiters, eines Partners oder Verwandten handeln) und es kann sich bei den Interessen um finanzielle Interessen handeln oder um jede andere Art von Interessen, die von Wert für den Mitarbeiter, Verwandten oder Partner ist. Es ist nicht möglich, alle Situationen zu beschreiben, die einen Interessenkonflikt darstellen können. Das Bestehen einer Beziehung zwischen einem Mitarbeiter und einem externen Unternehmen allein ist nicht ein Konflikt an sich. Wenn jedoch ein Mitarbeiter einen Einfluss auf Transaktionen, Verträge oder Richtlinien hat, die B&T und das externe Unternehmen einbeziehen, ist es unbedingt erforderlich, dass der Mitarbeiter das Bestehen eines tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikts

unverzüglich offenlegt, und zwar gegenüber seinem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder dem Leiter Compliance. Die maßgebenden Umstände können dann bewertet werden und, falls erforderlich, können Maßnahmen getroffen werden, um alle Parteien zu schützen. Die besonderen Umstände einer jeden Situation entscheiden darüber, ob ein potenzieller Konflikt besteht. Zu diesen Umständen gehören, neben vielen anderen Faktoren, der Umfang und die Art der betreffenden Transaktion, das Ausmaß, in dem der Mitarbeiter die Entscheidungen von B&T in Bezug auf diese Transaktion beeinflussen kann, und ob das Interesse so geartet ist, dass dadurch die Objektivität oder das geschäftliche Urteil des Mitarbeiters beeinflusst werden könnte. In jedem Fall wird die Entscheidung darüber, ob ein Konflikt besteht, auf der Grundlage einer gründlichen und objektiven Betrachtung aller relevanten Faktoren getroffen. Die Rechtsabteilung und der Leiter Compliance stehen zur Verfügung, um beim Treffen einer solchen Entscheidung zu helfen.

## **10.2. Arten von Transaktionen, bei denen Konflikte insbesondere vorkommen können.**

Zu geschäftlichen Transaktionen, bei denen Interessenkonflikte bestehen können, gehören zum Beispiel, ohne auf diese beschränkt zu sein:

- die Errichtung eines Vertragsverhältnisses;
- das Kaufen oder Leasen von Rohstoffen, Hilfs - und Betriebsstoffen, Ausrüstungen der Betriebseinrichtungen;
- das Kaufen von Werbeflächen und/oder -zeiten;
- das Anlegen von Mitteln oder die Aufnahme von Darlehen;
- die Auswahl und der Einsatz von Fachberatern und sonstigen professionellen Beratern und
- die Auswahl und die Überwachung von Auftragnehmern und Mitarbeitern.

## **10.3. Typische Interessenkonflikte.**

Allgemein gesprochen würde als Konflikt mit den Interessen von B&T und als Verstoß gegen diese Richtlinie angesehen, wenn sich ein Mitarbeiter, ohne vorherige Offenlegung gegenüber B&T und ohne Genehmigung von B&T, an einer der nachstehend beschriebenen Aktivitäten direkt oder indirekt beteiligen würde:

### **1. Beteiligung an einem anderen Unternehmen.**

Eine Beteiligung an einem Unternehmen (ausgenommen, wenn die Beteiligung geringer ist als fünf Prozent (5%) des Aktienkapitals eines an einer nationalen Wertpapierbörse oder außerbörslich gehandelten Unternehmens), dass Geschäftsbeziehungen mit B&T unterhält oder sich um eine solche Geschäftsbeziehung bemüht, bei der Gelegenheit für eine Vorzugsbehandlung dieses Unternehmens oder durch dieses Unternehmen besteht oder das geschäftlich in einem Bereich tätig ist oder tätig zu werden beabsichtigt, der dem von B&T ähnlich ist.

### **2. Beteiligung an einem Immobiliengeschäft.**

Kauf, Verkauf oder Verpachtung von Immobilien, Anlagen oder Einrichtungen von oder an B&T oder von/an ein Unternehmen, eine Firma oder eine Einzelperson,

das/die eine Geschäftsbeziehung mit B&T hat oder sich darum bemüht, wie z.B. Lieferant oder Kunde.

3. Handeln für ein anderes Unternehmen,  
das mit B&T in Geschäftsbeziehung treten möchte oder für einen Wettbewerber von B&T. Die Funktion eines Verantwortlichen irgend eines anderen Unternehmens, oder eine Managementfunktion für ein solches oder als Berater für eine Einzelperson, eine Firma oder ein sonstiges Unternehmen, das mit B&T Geschäft betreibt oder sich um ein Geschäft mit B&T bemüht, das ein dem Geschäft von B&T ähnliches Geschäft betreibt.
4. Offenlegung vertraulicher Informationen.  
Daten von B&T oder Informationen über B&T, die noch nicht öffentlich verfügbar sind (einschließlich, aber nicht darauf beschränkt, Informationen oder Daten in Bezug auf Entscheidungen, Aktivitäten, Verfahren, Pläne, Gewinne, die finanzielle Lage, finanzielle oder geschäftliche Vorausschau, Dienstleistungen oder Produkte) offenzulegen oder zu veröffentlichen oder mit jemandem, der nicht bei B&T beschäftigt ist, zu besprechen oder zum persönlichen Vorteil des Mitarbeiters zu verwenden.
5. Das Innehaben weiterer Positionen zum Nachteil von B&T.  
Die zusätzliche Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, oder das Engagement in Geschäften oder Aktivitäten, ob mit Gewinnerzielungsabsicht oder nicht, die erfordern, dass der Mitarbeiter eine beträchtliche Zeit darauf verwendet, oder die zu einem Konflikt oder zu einem anscheinenden Konflikt zwischen den persönlichen Interessen des Mitarbeiters und den Interessen von B&T führen können.

#### **10.4. Geschenke**

Mitarbeiter dürfen Geschenke von einem Geschäftspartner, mit dem B&T gegenwärtig Geschäft betreibt oder kürzlich Geschäft betrieben hat oder der mit B&T in Geschäftsbeziehung treten möchte, nur von sehr begrenztem Wert annehmen und nur als Höflichkeit. B&T oder an eine von B&T für solche Zwecke ausgewählte gemeinnützige Einrichtung weitergegeben werden. Geld oder geldwerte Leistungen, Gegenstände von Wert oder eine Vorzugsbehandlung dürfen von Mitarbeitern von B&T niemals von jemandem erbeten oder akzeptiert werden, der mit B&T gegenwärtig in Geschäftsbeziehung steht oder kürzlich gestanden hat oder von dem vernünftigerweise erwartet werden kann, dass er in Zukunft in Geschäftsbeziehung stehen wird, sei es eine Einzelperson oder ein Unternehmen. Mitarbeiter, denen Geschenke, die gegen vorstehende Richtlinien verstoßen könnten, angeboten werden, sollten das Angebot unverzüglich der Rechtsabteilung oder dem Leiter Compliance melden. Die Geschenke werden im Allgemeinen zurückgewiesen und zurückgeschickt, zusammen mit einem Begleitbrief, in dem die Richtlinie von B&T erläutert wird oder sie werden einer gemeinnützigen Einrichtung gespendet.

## **10.5. Geschäftliche Bewirtungen**

Geschäftliche Bewirtungen, ob auf Einladung von B&T oder wenn Mitarbeiter von B&T eingeladen werden, können angemessen und im besten Interesse von B&T sein. Jedoch sollten Mitarbeiter, die eine Einladung zu geschäftlicher Bewirtung annehmen oder aussprechen, daran denken, dass auf jeden Fall der Eindruck vermieden werden muss, dass ein Interesse, eine Verpflichtung oder eine Situation entsteht, die mit den besten Interessen von B&T in Konflikt steht oder den Anschein hat, in Konflikt zu stehen.

Jegliche geschäftliche Bewirtung muss einen klaren und angemessenen geschäftlichen Bezug haben, muss bescheiden und angemessen sein, sowohl der Art als auch dem Betrag nach, und es darf nicht zugelassen werden, dass das geschäftliche Urteil eines Mitarbeiters dadurch beeinflusst wird oder den Anschein erweckt, beeinflusst zu werden.

## **10.6. Bekleiden eines öffentlichen Amtes**

Obwohl es Unternehmenspolitik von B&T ist, die Mitarbeiter dazu anzuhalten, sich im öffentlichen Interesse zu engagieren, kann die Wahl in ein öffentliches Amt oder die Berufung in ein solches Amt einen Interessenkonflikt, oder den Anschein eines Interessenkonflikts, herbeiführen. Weil dann ein Mitarbeiter versuchen müsste, zwei Arbeitgebern gleichzeitig zu dienen, deren Interessen nicht identisch, vielleicht sogar entgegengesetzt sein können. Alternativ könnten B&T und der Mitarbeiter öffentlicher Kritik ausgesetzt sein, dass der Mitarbeiter ein öffentliches Amt oder öffentliches Vertrauen benutzt, um den privaten Interessen von B&T zu dienen. Das Innehaben eines solchen öffentlichen Amtes könnte darüber hinaus unter gewissen Umständen und je nach den Gesetzen des betreffenden Landes Anlass zu der Behauptung geben, es handle sich um einen Verstoß gegen geltende Gesetze. Entsprechend ist die Bekleidung eines öffentlichen Amtes unbedingt gegenüber B&T offenzulegen und bedarf der vorherigen Genehmigung durch B&T, und sie wird von B&T während der Amtsperiode überwacht, um sicherzustellen, dass mit eventuell auftretenden Konflikten angemessen umgegangen wird, im Interesse sowohl des Mitarbeiters als auch von B&T.

## **10.7. Geltung der Richtlinie für Partner und Verwandte des Mitarbeiters.**

In allen oben genannten Fällen verbietet diese Richtlinie jedem Partner und jedem Verwandten (durch Abstammung oder Heirat) eines Mitarbeiters, sich an einer verbotenen Aktivität zu beteiligen oder zu einer solchen Aktivität anzuhalten, oder die Beteiligung eines Mitarbeiters an einer verbotenen Aktivität zu unterstützen oder dazu anzuhalten. Jeglicher Verstoß gegen diese Richtlinie durch einen Partner oder Verwandten des Mitarbeiters, oder wenn ein Mitarbeiter es versäumt, einen Verstoß gegen diese Richtlinie durch einen Partner oder Verwandten zu melden, kann, in angemessener Weise, gegen den Mitarbeiter geltend gemacht werden, als hätte der Mitarbeiter selbst gegen diese Richtlinie verstoßen.

## **10.8. Meldungen und Umsetzung dieser Richtlinie.**

Wie oben ausgeführt sind alle im Zusammenhang mit dieser Richtlinie aufkommenden Fragen unverzüglich der Leiter Compliance zur Kenntnis zu bringen, und zwar unter vollständiger Offenlegung aller relevanten Fakten und Umstände, deren sich der betroffene Mitarbeiter bewusst ist. Dieses Erfordernis soll dem Vorteil sowohl des Mitarbeiters als auch von B&T dienen, denn es hilft den Mitarbeitern, ihren Verpflichtungen nach dieser Richtlinie nachzukommen. Wenn ein Mitarbeiter einen Interessenkonflikt, oder einen potenziellen Interessenkonflikt, offenlegt, oder wenn ein solcher Konflikt ohne freiwillige Offenlegung durch einen Mitarbeiter aufgedeckt wird, wird der Sachverhalt durch die Rechtsabteilung und/oder den Leiter Compliance überprüft und in angemessener Weise mit dem/den betroffenen Mitarbeiter/n besprochen. B&T gibt dann dem Mitarbeiter prompte und verlässliche Anleitung zu den Anforderungen dieser Richtlinie. Wenn festgestellt wird, dass die relevanten Fakten auf einen Interessenkonflikt oder den nicht akzeptablen Anschein eines Interessenkonflikts hinweisen, werden angemessene Schritte unternommen, den Konflikt zu vermeiden oder zu beseitigen, einschließlich, aber nicht darauf beschränkt, dass B&T oder der Mitarbeiter eine vorgeschlagene Transaktion abbricht; der Mitarbeiter den Interessenkonflikt löst; oder dass die Verantwortung des Mitarbeiters in einer Aufgabe neu ausgerichtet oder zugewiesen wird. In dem Fall, dass ein Mitarbeiter einen Interessenkonflikt wissentlich und ohne vorherige Offenlegung bzw. Überprüfung und Genehmigung durch B&T eingeht, können Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden, bis hin zu und einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.