

Brenntag

Verhaltens- und

Ethikkodex

0. Vorwort

Brenntag begann 1912 mit der Distribution von Chemikalien und ist nunmehr Weltmarktführer in der Chemiedistribution. Im Verlauf der letzten 100 Jahre hat Brenntag einen hervorragenden Ruf als führender Chemiedistributeur erworben. Es war schon immer unser Ziel, ausgezeichneten Kundenservice, branchenführende Leistungen und Qualität mit einem Höchstmaß an Ethik, Zuverlässigkeit und Transparenz zu verbinden. Dieser Verhaltens- und Ethikkodex (Verhaltenskodex) beschreibt unsere wichtigsten Verhaltensgrundsätze und dient der Förderung von rechtmäßigem, ethisch einwandfreiem und aufrichtigem Auftreten aller weltweiten Brenntag Mitarbeiter, Tochtergesellschaften und beherrschten Unternehmen.

Um unseren guten Ruf in der Geschäftswelt und in der Öffentlichkeit zu wahren, ist jeder unserer Mitarbeiter persönlich dafür verantwortlich, unrechtmäßige und unethische Verhaltensweisen zu vermeiden und diesen Verhaltenskodex jederzeit ausnahmslos zu befolgen. Brenntag geht unter keinen Umständen Geschäftsmöglichkeiten nach, die auf einem Verstoß gegen geltende Gesetze oder diesen Verhaltenskodex beruhen.

Jeder Gesetzesverstoß unserer Mitarbeiter kann – unabhängig davon wie geringfügig oder scheinbar unbedeutend er auch sein mag – unseren Ruf ernsthaft schädigen und beträchtliche Schadensersatzforderungen und Strafen nach sich ziehen. Folglich werden rechtswidrige Verhaltensweisen unter keinen Umständen toleriert. Außerdem wird Brenntag weder die Verteidigung noch die Zahlung von Strafen für einen Mitarbeiter übernehmen, der an unrechtmäßigen Aktivitäten mitgewirkt hat. Jeder Verstoß gegen das Gesetz oder andere rechtliche Bestimmungen kann sowohl schwerwiegende arbeitsrechtliche als auch strafrechtliche Konsequenzen für den betroffenen Mitarbeiter haben.

Ich lege jedem Einzelnen von Ihnen nahe, die Grundsätze dieses Verhaltenskodex in unserem Arbeitsalltag umzusetzen. Die strikte Befolgung unseres Verhaltenskodex ist die Grundlage für den nachhaltigen weltweiten Erfolg von Brenntag.

Steven Holland
Chief Executive Officer

Inhalt

0.	Vorwort	2
1.	Einhaltung der Gesetze.....	4
2.	Wettbewerbs- und Kartellrecht	4
3.	Bestechung und Korruption.....	5
4.	Geldwäsche	7
5.	Insiderhandel	7
6.	Interessenkonflikte	8
7.	Terrorismus, Handelskontrollen und Embargos.....	9
8.	Bücher, Unterlagen und Finanzberichterstattung	10
9.	Geheimhaltung.....	10
10.	Datenschutz und Informationssicherheit.....	11
11.	Handhabung und Schutz von Brenntag Eigentum.....	12
12.	Menschenrechte, Gleichbehandlung und faire Arbeitsbedingungen	12
13.	Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz	13
14.	Praktische Umsetzung des Verhaltens- und Ethikkodex	15

1. Einhaltung der Gesetze

Als globales Unternehmen ist Brenntag in jedem Land, in dem wir geschäftlich tätig sind, einer Vielzahl von Gesetzen und Vorschriften unterworfen. Neben der Befolgung aller geltenden Brenntag Richtlinien ist selbstverständlich auch die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften der unterschiedlichen Rechtssysteme, in denen wir tätig sind, für alle Brenntag Mitarbeiter obligatorisch. Jeder Gesetzesverstoß durch Brenntag Mitarbeiter kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

2. Wettbewerbs- und Kartellrecht

Brenntag setzt sich für einen freien und fairen Wettbewerb ohne unrechtmäßige Beschränkungen und Absprachen ein. Jede Wettbewerbs- oder Kartellrechtsverletzung kann schwerwiegende Konsequenzen für Brenntag, unseren Ruf und den betroffenen Mitarbeiter nach sich ziehen. Zu diesen Konsequenzen zählt beispielsweise die Verhängung empfindlicher Bußgelder, die Haftung für zivilrechtliche Schadensersatzansprüche, die Nichtigkeit geschlossener Verträge und/oder die strafrechtliche Verfolgung von Brenntag und/oder der beteiligten Mitarbeiter. Daher muss jeder Brenntag Mitarbeiter jederzeit alle Wettbewerbs- und Kartellgesetze derjenigen Länder einhalten, in denen wir Geschäfte tätigen, und ausschließlich auf der Basis von besseren Leistungen, wie z. B. bei Preisen, Produkten, Qualität und Service, mit unserer Konkurrenz in Wettbewerb treten.

Als globales Unternehmen ist Brenntag einer Vielzahl von Wettbewerbs- und Kartellgesetzen unterworfen, die von Land zu Land unterschiedlich sein können. Daher ist es nicht immer einfach, zu bestimmen, ob eine konkrete Verhaltensweise oder Maßnahme einen Verstoß gegen lokales Recht darstellt. Es sei darauf hingewiesen, dass eine unrechtmäßige Vereinbarung nicht nur schriftlich getroffen werden kann. Auch ein so genanntes „Gentlemen’s Agreement“ oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Einschränkung des Wettbewerbs oder des Handels auf einem bestimmten Markt bezwecken, können unrechtmäßig sein, auch wenn sie in der Praxis keine wettbewerbsbeschränkende Wirkung haben. In Zweifelsfällen sind die Mitarbeiter dazu angehalten, Rechtsrat bei dem jeweils

zuständigen Legal Counsel oder bei Corporate Legal einzuholen, bevor konkrete Maßnahmen ergriffen werden.

Brenntag Mitarbeiter dürfen sich nicht an Verhaltensweisen oder Aktivitäten beteiligen, die auch nur den bloßen Anschein eines unrechtmäßigen Verhaltens erwecken können. Nachfolgend finden sich Beispiele für Verhaltensweisen, die in der Regel rechtswidrig sind oder unter bestimmten Umständen rechtswidrig sein können (bitte holen Sie in diesen Fällen die vorherige Zustimmung bei dem zuständigen Legal Counsel oder bei Corporate Legal ein):

- jegliche Kommunikation mit einem Wettbewerber über Preise, Kunden- oder geografische Marktaufteilung, Verkäufe und Verkaufsbedingungen, Gewinne, Gewinnspannen und Kosten sowie über die Abgabe von Angeboten bei öffentlichen oder privaten Ausschreibungen (Bieterabsprachen),
- die Vorgabe oder Einflussnahme auf die Verkaufspreise der Kunden oder die Auferlegung von Verwendungs- oder Verkaufsbeschränkungen,
- die missbräuchliche Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung,
- Exklusivvereinbarungen,
- die Gewährung von Business Incentives, wie z. B. Sonderrabatte, kostenlose Lieferungen, Provisionszahlungen oder andere Vergünstigungen, die anderen bzw. im Wettbewerb stehenden Kunden nicht gewährt werden, und
- Kopplungsverkäufe, Liefersperrern oder die Verhängung von Boykotts.

3. Bestechung und Korruption

Brenntag wird sich in keiner Weise an Bestechung oder Korruption beteiligen, um geschäftliche Vorteile zu erlangen. Demzufolge verlangt Brenntag von seinen Mitarbeitern, dass sie von Verhaltensweisen Abstand nehmen, die potenziell als unangemessen oder rechtswidrig ausgelegt werden könnten.

Insbesondere ist es unseren Mitarbeitern strengstens untersagt, Beamten oder Staatsbediensteten, Kandidaten für politische Ämter, Amtsträgern, Mitarbeitern oder Repräsentanten einer Regierung, eines staatlichen Unternehmens oder einer internationalen Organisation, Geschäftspartnern oder anderen Personen unmittelbar

oder mittelbar Geld oder andere unangemessene Vorteile zu den nachfolgend aufgeführten Zwecken zu versprechen, zu gewähren oder anzubieten:

- zur Einflussnahme auf eine Handlung oder Entscheidung der vorgenannten Personen,
- um die vorgenannten Personen zur Vornahme oder Unterlassung einer Handlung zu verleiten, durch welche sie ihre gesetzlichen Pflichten verletzen würden,
- zur Sicherung eines Vorteils, oder
- zur Anstiftung der vorgenannten Personen, ihren Einfluss zur Herbeiführung einer offiziellen Handlung oder Entscheidung zu nutzen, um auf diese Weise neue Geschäftsmöglichkeiten sich selbst oder für dritte Personen zu eröffnen oder bestehendes Geschäft für sich selbst oder für dritte Personen zu sichern.

Mitarbeiter dürfen die vorgenannten Personen nicht unrechtmäßig beeinflussen, wie z. B. durch Geschenke, Gefälligkeiten oder durch die Gewährung sonstiger Vorteile. Gleichmaßen dürfen Mitarbeiter ihre Position bei Brenntag nicht dazu ausnutzen, um Geld, unangemessene Geschenke, Gefälligkeiten oder andere Vorteile unmittelbar oder mittelbar von Geschäftspartnern oder Dritten zu fordern, zu beschaffen oder anzunehmen.

In Zweifelsfällen sollten Mitarbeiter die vorherige Zustimmung ihres direkten Vorgesetzten oder des Regional Compliance Managers einholen.

Bei Sponsoring Engagements, Spenden und Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke müssen die Identität des Empfängers und die vorgesehene Verwendung der jeweiligen Zuwendung eindeutig bestimmt sein. Der Sinn und Zweck der Zuwendung muss gerechtfertigt sein und entsprechend dokumentiert werden. Alle Spenden und Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke sollen transparent und nur unter Einhaltung der anwendbaren lokalen Gesetze gemacht werden. Brenntag beteiligt sich nicht an politischen Spenden, wie z. B. an Parteien, politisch motivierte Organisationen oder Politiker.

4. Geldwäsche

Es ist die Unternehmenspolitik von Brenntag, keine Geschäfte mit Personen oder Organisationen zu tätigen, die an kriminellen oder illegalen Aktivitäten beteiligt sind. Alle Mitarbeiter sind zur Einhaltung der anwendbaren in- und ausländischen Geldwäschegesetze und -vorschriften verpflichtet. Unter Geldwäsche versteht man die Einschleusung von Bargeld und anderen finanziellen Mitteln aus kriminellen oder illegalen Aktivitäten in den legalen Finanzkreislauf über legitime Unternehmen oder Banken. Die Einschleusung dient dabei nur dazu, die wahre Herkunft des Geldes zu verschleiern. Alle verdächtigen Zahlungsverhalten oder andere ungewöhnliche Finanztransaktionen, die Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Herkunft der Mittel aufkommen lassen, wie z. B. hohe Barzahlungen, müssen dem Regional Compliance Manager unverzüglich gemeldet werden.

5. Insiderhandel

Brenntag setzt sich für den fairen Handel mit Wertpapieren und anderen Finanzinstrumenten ein und toleriert daher weder jegliche Form von Insiderhandel (einschließlich Tipping Off) noch die sonstige widerrechtliche Verwendung von Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind. Brenntag Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, alle Gesetze und Vorschriften zum Insiderhandel jederzeit einzuhalten. Insbesondere dürfen Brenntag Mitarbeiter Insiderinformationen über Brenntag oder andere Unternehmen nicht gegenüber Dritten offenlegen oder verwenden, um Käufe oder Verkäufe von zum Handel an einer Börse oder organisierten Markt zugelassenen Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten zu tätigen oder zu empfehlen.

Unter anderem können Informationen über folgende Ereignisse Insiderinformationen sein:

- größere Unternehmensfusionen und -akquisitionen, Joint Ventures sowie Unternehmensveräußerungen,
- größere Gerichtsverfahren und deren Fortgang,
- die Ausschüttung von Dividenden,
- personelle Veränderungen auf der Ebene des Vorstands,

- die Änderung der Unternehmensstrategie,
- Geschäftsergebnisse, die den Vorhersagen oder Markterwartungen nicht gerecht werden.

Jeder Brenntag Mitarbeiter, der Insidergeschäfte tätigt oder sich an solchen beteiligt, muss neben einer möglichen zivil- und strafrechtlichen Verfolgung auch mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

6. Interessenkonflikte

Brenntag erwartet von seinen Mitarbeitern, dass diese während der gesamten Arbeitszeit ihre Aufmerksamkeit ausschließlich ihren Aufgaben bei Brenntag widmen. Interessenkonflikte oder der bloße Anschein eines solchen Konflikts sind unbedingt zu vermeiden. Interessenkonflikte entstehen, wenn Mitarbeiter persönlichen Aktivitäten oder Interessen nachgehen und dadurch zum Nachteil der Interessen von Brenntag handeln. Interessenkonflikte können in vielen verschiedenen Situationen auftreten. Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen, in denen Interessenkonflikte typischerweise auftreten:

- Die Entscheidung, ob Verträge mit Lieferanten, Kunden oder Dritten abgeschlossen, verlängert oder gekündigt werden, muss ausschließlich auf der Grundlage objektiver und verifizierbarer Kriterien getroffen werden, wie z. B. Preis, Qualität der Dienstleistung oder des Produkts und der Zuverlässigkeit des Vertragspartners. Unter keinen Umständen sollten derartige Entscheidungen von persönlichen Beziehungen, der Erlangung eines möglichen oder tatsächlichen persönlichen Vorteils oder von anderen persönlichen Interessen abhängig gemacht oder beeinflusst werden.
- Derselbe Maßstab gilt für Personalentscheidungen. Jede Personalentscheidung sollte objektiv anhand einer Evaluierung aller Eigenschaften des Bewerbers getroffen werden. Dazu zählen insbesondere die Qualifikation, die Erfahrung und die individuellen Qualitäten des Bewerbers. Derartige Entscheidungen dürfen weder durch persönliche Interessen des zuständigen Brenntag Mitarbeiters noch durch die Frage beeinflusst werden, ob der Bewerber eine persönliche Beziehung zu dem Mitarbeiter unterhält.

- Mitarbeiter dürfen weder eine Beschäftigung bei Unternehmen annehmen noch Dienstleistungen für Unternehmen erbringen, welche im Wettbewerb zu Brenntag stehen oder Geschäfte mit Brenntag tätigen. Das Gleiche gilt für jede andere Art von Arbeit oder Aktivität der Mitarbeiter, die mit dem Tätigkeitsbereich von Brenntag in Konkurrenz steht.
- Die unmittelbare oder mittelbare (z. B. über nahestehende Personen) finanzielle Beteiligung an einem Unternehmen, das im Wettbewerb zu Brenntag steht oder Geschäfte mit Brenntag tätigt, sofern diese finanzielle Beteiligung 1 % des gesamten Gesellschaftskapitals übersteigt. Dieselbe Beschränkung gilt auch für unmittelbare oder mittelbare Beteiligungen an Gesellschaften, die einer formalen Gründung nicht bedürfen, wie z. B. Gesellschaften bürgerlichen Rechts.

Mitarbeiter, die sich in einem Interessenkonflikt befinden oder Zweifel über das Vorliegen eines Interessenkonflikts haben, werden dazu ermutigt, ihren direkten Vorgesetzten oder den Regional Compliance Manager davon in Kenntnis zu setzen.

7. Terrorismus, Handelskontrollen und Embargos

Brenntag hält alle anwendbaren Außenhandels- und Zollgesetze in den Ländern ein, in denen wir geschäftlich tätig sind. Handelskontrollen dienen vorwiegend dazu, die Verbreitung von Waffen zu verhindern und den Terrorismus zu bekämpfen.

Brenntag Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, alle lokal und international anwendbaren Außenhandelsbeschränkungen einzuhalten, wie z. B. Beschränkungen des Ex- bzw. Imports bestimmter Waren, Dienstleistungen und Technologien in bzw. aus Ländern, die in sog. Verbotslisten aufgeführt sind. Das Gleiche gilt für Lieferungen an bzw. von in derartigen Verbotslisten enthaltenen Unternehmen oder Personen. Darüber hinaus müssen Brenntag Mitarbeiter alle geltenden Handelsbeschränkungen einhalten, die aus internationalen Embargos herrühren, welche typischerweise den Zahlungs- und Kapitalverkehr mit bestimmten Ländern beschränken oder verbieten.

8. Bücher, Unterlagen und Finanzberichterstattung

Die Richtigkeit und Vollständigkeit unserer Bücher, Unterlagen und Finanzberichterstattung ist von wesentlicher Bedeutung für Brenntag. Sie versetzt unsere Geschäftsführung in die Lage, zu überprüfen, ob geschäftliche Transaktionen tatsächlich im Rahmen von zuvor erteilten Genehmigungen ausgeführt worden sind. Darüber hinaus sind sie für die Erfüllung der gesetzlichen Publikations- und Berichterstattungspflichten von Brenntag unverzichtbar.

Brenntag Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass alle Bücher und Unterlagen, die ihrem Zuständigkeitsbereich zuzuordnen sind, zu jeder Zeit:

- zutreffend, fristgerecht, sorgfältig und vollständig geführt werden,
- den jeweiligen Geschäftsvorgang oder die entstandenen Kosten bzw. Spesen zutreffend und wahrheitsgemäß wiedergeben,
- unsere Aktiva und Passiva, Gewinne und Verluste ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von Brenntag vermitteln,
- mit geltenden Rechnungslegungs- und Steuergesetzen sowie mit lokalen Vorschriften und Standards im Einklang stehen.

Mitarbeiter werden dazu ermutigt, sich unverzüglich mit ihrem direkten Vorgesetzten oder dem Regional Compliance Manager in Verbindung zu setzen, wenn Zweifel an der Richtigkeit unserer Bücher, Unterlagen oder Finanzberichterstattung bestehen.

9. Geheimhaltung

Mitarbeiter, denen vertrauliche Informationen über Brenntag, ihre Lieferanten, Kunden oder sonstige Geschäftspartner anvertraut wurden, dürfen solche Informationen während oder nach ihrer Beschäftigung bei Brenntag weder an Dritte weitergeben noch sie zu ihrem persönlichen Vorteil nutzen, es sei denn:

- die Weitergabe der Informationen erfolgt auf Grundlage einer wirksamen Geheimhaltungsvereinbarung,

- der Mitarbeiter holt die vorherige Zustimmung zur Weitergabe der vertraulichen Information von einer durch Brenntag hierfür bevollmächtigten Person ein (nur soweit es um vertrauliche Informationen von Brenntag geht) oder
- der Mitarbeiter holt die vorherige Zustimmung der dritten Partei zur Weitergabe der vertraulichen Information ein (nur soweit es um vertrauliche Informationen einer dritten Partei geht) oder
- die Offenlegung vertraulicher Informationen ist bei vorheriger Benachrichtigung (soweit möglich) der dritten Partei zulässig, sofern diese durch zwingendes Recht, eine Behörde, ein Gericht oder durch eine andere zuständige Stelle angeordnet wird.

Die Einhaltung interner, gesetzlicher und vertraglicher Geheimhaltungspflichten ist für die Wahrung der Interessen von Brenntag, seiner gewerblichen Schutzrechte und seines Rufs als vertrauenswürdiges und zuverlässiges Unternehmen unerlässlich. Jede unbefugte Weitergabe vertraulicher Informationen kann erhebliche Schäden für Brenntag und ihre Geschäftspartner verursachen.

Unter vertraulichen Informationen versteht man nicht-öffentliche technische Informationen sowie sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, wie z. B. Lieferanten- und Kundenlisten, Preise, Erkenntnisse, Erfindungen, Prozesse, Methoden, Techniken, Ausrüstung, Know-how, sonstige gewerbliche Schutzrechte und geistiges Eigentum, Verfahren, Formeln, Protokolle, Spezifikationen, Forschung und Entwicklung, Finanz- oder Marketinginformationen sowie Geschäftsstrategien und -pläne.

Brenntag Mitarbeiter werden dazu ermutigt, ihren direkten Vorgesetzten oder den Regional Compliance Manager unverzüglich über eine unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen zu informieren.

10. Datenschutz und Informationssicherheit

Brenntag respektiert das Recht auf Privatsphäre jeder Person. Daher halten wir alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ein. Jede unrechtmäßige Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten unserer Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und

dritter Personen ist streng untersagt. Alle personenbezogenen Daten müssen stets mit der gebotenen Sorgfalt behandelt und gegen unbefugte Zugriffe Dritter geschützt werden.

Diverse Informationssicherheitsmaßnahmen sorgen für die Implementierung notwendiger Kontrollen und Vorschriften, die die Verfügbarkeit von Informationen, Datenintegrität und Vertraulichkeit im jeweils erforderlichen Umfang sicherstellen.

11. Handhabung und Schutz von Brenntag Eigentum

Mitarbeiter müssen Brenntag Eigentum verantwortungsvoll und mit der gebotenen Sorgfalt behandeln. Zum Eigentum von Brenntag gehören sowohl alle materiellen Vermögensgegenstände, wie z. B. unsere Büroausstattung, Bürobedarf, Computer, Telefone, Mobiliar, Betriebsgelände und deren Einrichtungen, Fahrzeuge, Maschinen und Werkzeuge als auch alle immateriellen Vermögensgegenstände, wie z. B. Know-how, Patente, Marken, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und Software. Brenntag Eigentum darf nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden, es sei denn der jeweilige Brenntag Mitarbeiter hat eine andere Vereinbarung mit seinem direkten Vorgesetzten getroffen. Das Gleiche gilt für Dienstleistungen, die von Brenntag angeboten werden. Brenntag toleriert weder den unbefugten Gebrauch noch die Unterschlagung von Eigentum oder Dienstleistungen.

12. Menschenrechte, Gleichbehandlung und faire Arbeitsbedingungen

Brenntag nimmt an der United Nations Global Compact Initiative teil und hat sich dazu verpflichtet deren Prinzipien in die Unternehmenskultur zu integrieren. Brenntag unterstützt und respektiert den Schutz der international anerkannten Menschenrechte und stellt sicher, dass sich unser Unternehmen nicht an der Verletzung von Menschenrechten beteiligt.

Brenntag setzt sich für die Chancengleichheit seiner Mitarbeiter und Bewerber ein. Wir haben es uns zum Ziel gemacht, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder Einzelne seine Fähigkeiten bestmöglich und ohne Diskriminierung oder Schikane entfalten kann. Dabei sind alle Entscheidungen objektiv und leistungsbezogen zu

treffen. Dies gilt gleichermaßen für Entscheidungen über eine mögliche Beförderung eines Mitarbeiters. Unter keinen Umständen wird Brenntag Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Dritte wegen ihrer Rasse, nationalen oder ethnischen Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Geschlechtsumwandlung, Familien- oder Personenstand, Schwanger- oder Mutterschaft, Alter, Überzeugung, Religion oder Glauben, Hautfarbe, Abstammung, Behinderung oder sexueller Orientierung diskriminieren. Gleichermäßen erwartet Brenntag, dass seine Mitarbeiter diese sittlich-moralische Grundhaltung ebenfalls verinnerlichen und ihre Kollegen gleich und mit Respekt behandeln. Brenntag toleriert keine Form von Diskriminierung, Schikane oder Mobbing am Arbeitsplatz. Dies umfasst insbesondere anstößige verbale, physische, visuelle oder sexuelle Verhaltensweisen oder Handlungen, die sich gegen einzelne Personen richten.

Brenntag betrachtet es als seine Pflicht, weltweit als sozialer Arbeitgeber aufzutreten, der seine Mitarbeiter mit Respekt und Aufrichtigkeit behandelt. Brenntag hält alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Vorschriften am Arbeitsplatz ein, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten. Selbstverständlich erteilt Brenntag jeder Form von Zwangs- oder Kinderarbeit eine Absage.

Brenntag hält sich an alle anwendbaren Gesetze bezüglich Mindestlöhne und maximale Arbeitsstunden der jeweiligen Länder in denen wir tätig sind und respektiert das Recht Ihrer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung und unternimmt oder toleriert keinerlei Maßnahmen, die darauf abzielen, diese Rechte Ihrer Mitarbeiter einzuschränken.

Unsere Mitarbeiter werden dazu ermutigt, jede Verletzung der oben dargestellten Grundregeln ihrem direkten Vorgesetzten, Corporate Human Resources oder dem Regional Compliance Manager zu melden.

13. Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz

Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und der langfristige Erhalt natürlicher Ressourcen sind für Brenntag von zentraler Bedeutung. Wenn ein Prozess nicht sicher durchgeführt

werden kann, wenden wir ihn nicht an. Dies bildet die Basis für unsere globale HSE-Strategie (HSE: Health, Safety and Environment), welche in den folgenden fünf Grundsätzen zusammengefasst ist:

1) Sicherheit

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter und die Sicherheit an unseren Standorten sind für Brenntag oberstes Anliegen. Wir arbeiten an der kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsprozessen und Anlagensicherheit.

2) Produktverantwortung

Brenntag ergreift geeignete Maßnahmen, um die vorschriftsmäßige Handhabung von Produkten auf allen Stufen, auf denen der Konzern tätig ist, sicherzustellen. Dazu gehören neben der Beschaffung, Verpackung, Kennzeichnung, Handhabung und Lagerung gegebenenfalls auch die Entsorgung und die Erstellung von Produktunterlagen und Sicherheitsinstruktionen.

3) Umwelt

Brenntag arbeitet kontinuierlich daran, Beeinträchtigungen von Boden, Wasser und Luft so gering wie möglich zu halten.

4) Compliance

Brenntag hat sich verpflichtet, an allen Standorten und in allen Verkaufsorganisationen die gesetzlichen Anforderungen zu Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz, einschließlich der Regelungen für den Import und Export von Chemikalien und von Verwendungsbeschränkungen, einzuhalten.

5) Qualität

Brenntag ist bestrebt, die Qualität von Produkten und Dienstleistungen durch die Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen auf regionaler Ebene sicherzustellen.

14. Praktische Umsetzung des Verhaltens- und Ethikkodex

Es ist von zentraler Bedeutung für Brenntag, seine Geschäfte mit Aufrichtigkeit und Integrität durchzuführen. Daher erwarten wir von allen Mitarbeitern, dass sie den hohen Anforderungen dieses Verhaltenskodex gerecht werden.

a) Compliance-Organisation

Brenntag hat ein Compliance Committee zur Beantwortung von Fragen sowie zur Beratung bei Problemen, die die Einhaltung dieses Verhaltenskodex betreffen, eingerichtet. Das Compliance Committee nimmt alle eingehenden Informationen entgegen und untersucht sie mit der gebotenen Sorgfalt. Jegliche Kommunikation mit dem Compliance Committee wird vertraulich behandelt.

Wenn Sie Fragen zu diesem Verhaltenskodex oder seiner konkreten Anwendung haben, können Sie sich auch an Ihren direkten Vorgesetzten oder den Regional Compliance Manager wenden.

b) Meldung von Verstößen

Alle Mitarbeiter werden dazu ermutigt, mutmaßliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex ihrem direkten Vorgesetzten oder dem Regional Compliance Manager zu melden.

Jeder Mitarbeiter, der gutgläubig einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex meldet, wird vor Repressalien jeder Art geschützt. Dies setzt allerdings voraus, dass der Mitarbeiter nicht persönlich an dem Verstoß beteiligt war. Verstöße können vertraulich und anonym über die folgende Email-Adresse gemeldet werden:

compliance@brenntag.de

oder an die entsprechende Email-Adresse auf regionaler Ebene.

Jede Meldung wird mit der gebotenen Sorgfalt untersucht. Sofern sich der gemeldete Verstoß bestätigt, werden Abhilfe- und Disziplinarmaßnahmen ergriffen.