

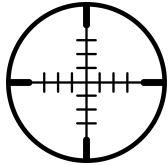
Interessenskonflikte Richtlinie

BEFESA

Mai 2026

Zweck

Der Zweck dieses Grundsatzes ist es, Situationen auszumachen bzw. zu verhindern, in denen die Tätigkeiten eines Mitarbeiters im Konflikt zu den Interessen von Befesa und seinen Tochtergesellschaften und Konzernunternehmen (zusammen „**Befesa**“ oder „das **Unternehmen**“) stehen oder zu stehen scheinen).



Reichweite

Dieser Grundsatz gilt für alle Mitarbeiter, Vorgesetzte und Führungskräfte („**Mitarbeiter**“) von Befesa.

Vorgaben



1

Grundsätzliche Vorgabe

Jeder Mitarbeiter ist dem Unternehmen zu uneingeschränkter Treue und dazu verpflichtet, Geschäftsentscheidungen allein im Interesse des Unternehmens und nicht ausgehend von seinen möglichen persönlichen Interessen zu treffen.



Jeder Mitarbeiter muss alle Beziehungen oder Tätigkeiten vermeiden, die seine unabhängige Entscheidung beim Führen der Unternehmensgeschäfte beeinträchtigen könnte oder im Konflikt zu den Interessen des Unternehmens steht oder sinnvoll den Anschein erwecken könnte, im Konflikt zu den Interessen des Unternehmens zu stehen.

Im Falle eines (potentiellen) Interessenskonflikts muss der betroffene Mitarbeiter sofort seinen Vorgesetzten und den Richtlinienbeauftragten des Unternehmens oder die Personalabteilung benachrichtigen.

Außerdem darf die jeweilige Entscheidung nicht für das Unternehmen treffen, sich an keinen Entscheidungsfindungsprozessen beteiligen und niemanden beim Treffen der Entscheidung beeinflussen.

2

Beschäftigung außerhalb des Unternehmens

Die Mitarbeiter sollten Geschäfte oder Beratungstätigkeiten außerhalb des Unternehmens, die ihre Zeit, ihre Interessen oder ihr Können vom Geschäft des Unternehmens ablenken können, vermeiden.



Ein Mitarbeiter, der ein Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Unternehmens eingehen möchte, das sich auf seine geschäftliche Leistung im Unternehmen auswirken könnte, sollte dies seinem Vorgesetzten und der Personalabteilung schriftlich mitteilen, damit bestätigt werden kann, dass eine solche Beschäftigung die Verantwortung des Mitarbeiters gegenüber dem Unternehmen nicht beeinträchtigt.



Um Zweifel auszuschließen, bleibt jeder Mitarbeiter, der außerhalb des Unternehmens tätig ist, weiterhin an alle Vertraulichkeitsverpflichtungen, die er gegenüber dem Unternehmen hat, gebunden.

3 Tätigkeiten für ein Konkurrenzunternehmen

Während ihrer Beschäftigung beim Unternehmen dürfen die Mitarbeiter keine Tätigkeiten übernehmen, die in direkter oder indirekter Konkurrenz zum Unternehmen stehen („Konkurrenztätigkeiten“), oder Unternehmen oder Firmen, die in direkter oder indirekter Konkurrenz zum Unternehmen stehen („Konkurrenten“), unterstützen (sei es über eine Einstellung, Beratung oder in anderer Weise).



Im Sinne von nachvertraglichen Wettbewerbsverboten dürfen Mitarbeiter nach Ablauf ihrer Beschäftigung nur dann mit dem Unternehmen konkurrieren oder einen Konkurrenten unterstützen, wenn bzw. soweit sie keine vertraulichen Kenntnisse des Unternehmens nutzen.

Das Unternehmen wird die Einhaltung der Mitarbeiterverpflichtungen, auch nach ihrer Betriebszeit im Unternehmen keine vertraulichen Informationen des Unternehmens offenzulegen oder zu nutzen, konsequent durchsetzen.

4 Tätigkeiten für einen Geschäftspartner

Jeder Mitarbeiter, der ein Beschäftigungs-, Beratungs- oder ähnliches Verhältnis mit einem (derzeitigen oder potentiellen) Warenzulieferer oder Dienstleister, Kunden, Lizenzgeber oder Lizenznehmer, Joint-Venture- o. sonstigem Geschäftspartner des Unternehmens (zusammen „Geschäftspartner“) pflegt oder eingehen möchte, muss unverzüglich seinen Vorgesetzten und den Richtlinienbeauftragten oder die Personalabteilung davon in Kenntnis setzen.





Alle Tätigkeiten mit oder für einen Geschäftspartner bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Geschäftsführer des jeweiligen Unternehmens.

Diese Genehmigungen können jederzeit nach alleinigem Ermessen des Unternehmens widerrufen werden.

Vor der Genehmigung durch das Unternehmen darf der betroffene Mitarbeiter keine Entscheidung im Zusammenhang mit dem Geschäftspartner für das Unternehmen treffen, sich an keinen entsprechenden Entscheidungsfindungsprozessen beteiligen und niemanden beim Treffen einer solchen Entscheidung beeinflussen.

5

Persönliche Investitionen

Mitarbeiter, die direkt oder indirekt einen Anteil an einem Konkurrenten oder einem (derzeitigen oder potentiellen) Geschäftspartner haben oder übernehmen, müssen dies ihrem jeweiligen Vorgesetzten und dem Richtlinienbeauftragten oder der Personalabteilung schriftlich mitteilen,



- wenn der Mitarbeiter direkt oder indirekt an Transaktionen mit dem Konkurrenten oder Geschäftspartner beteiligt ist, oder
- sein Anteil es dem Mitarbeiter erlaubt, Einfluss auf das betroffene Unternehmen zu nehmen.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ein Aktienanteil von mehr als 5 % am Gesamtkapital des Konkurrenten dem Mitarbeiter diese Möglichkeit, Einfluss auf die Geschäftsführung auszuüben, gibt.



6

Anteil von Verwandten an Dritten

Die vorstehenden Regeln über das Halten oder Erwerben eines Mitarbeiters von Anteilen an einem Kunden, Lieferanten, sonstigen Geschäftspartner oder Konkurrenten gilt entsprechend auch für:

- das Halten oder Erwerben eines solchen Anteils durch eine eng mit dem Mitarbeiter verbundene Person (insbesondere z. B. den Ehepartner, Geschwister, Kinder oder Eltern).





Meldung

Alle Mitarbeiter müssen ihren Vorgesetzten und den Richtlinienbeauftragten oder die Personalabteilung, soweit es die Umstände erfordern, schriftlich über bestehende oder potentielle Interessenskonflikte wie die vorstehend genannten unterrichten.

Compliance Officer: Francisco Bolaños Rowe

E-mail-Adresse: francisco.rowe@befesa.com

Verstöße und Sanktionen

Die Missachtung dieses Grundsatzes kann im Einklang mit dem örtlichen Recht Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.

Inkrafttreten

Dieser Grundsatz wurde vom Unternehmensvorstand verabschiedet und tritt am 19. Dezember 2014 in Kraft.

