



**GRILLO**

# **RICHTLINIE DES GRILLO-KONZERNS ZU RECHTMÄSSIGEM VERHALTEN**

**GRILLO-Werke AG**

Weseler Str. 1

47169 Duisburg

Stand: 01.04.2024

# INHALTSVERZEICHNIS

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>EINLEITUNG</b>                                                          | <b>3</b>  |
| <b>VERMEIDUNG VON VERSTÖSSEN GEGEN DAS KARTELLRECHT</b>                    | <b>4</b>  |
| 1. Grundregeln                                                             | 4         |
| 1.1 Keine wettbewerbsbeschränkenden Abstimmungen mit Wettbewerbern         | 5         |
| 1.2 Keine übermäßige Beschränkung von Lieferanten und Kunden               | 5         |
| 1.3 Kein Missbrauch marktbeherrschender Stellungen                         | 5         |
| 1.4 Ausnahme für Verhalten innerhalb der GRILLO-Gruppe                     | 6         |
| 2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern                                       | 6         |
| 2.1 Kartellverbot                                                          | 6         |
| 2.2 Weitergabe vertraulicher Informationen                                 | 8         |
| 2.3 Zulässige Zusammenarbeit mit Wettbewerbern                             | 9         |
| 3. Verhalten gegenüber Lieferanten und Kunden                              | 9         |
| <b>VERMEIDUNG VON KORRUPTION</b>                                           | <b>11</b> |
| 1. Verbot aktiver Korruption                                               | 12        |
| 1.1 Zahlungen an Mitarbeitende oder Beauftragte anderer Unternehmen        | 12        |
| 1.2 Sonstige persönliche Vorteile                                          | 13        |
| 1.3 Amtsträger                                                             | 14        |
| 2. Verbot passiver Korruption                                              | 15        |
| <b>WAHRUNG DER VERTRAULICHKEIT UND VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN</b> | <b>16</b> |
| 1. Wahrung der Vertraulichkeit                                             | 16        |
| 2. Vermeidung von Interessenkonflikten                                     | 16        |
| <b>GRUNDREGELN BEI VOR-ORT-ERMITTLUNGEN VON BEHÖRDEN</b>                   | <b>17</b> |
| <b>HINWEISGEBERSYSTEM</b>                                                  | <b>18</b> |

# EINLEITUNG

Der GRILLO-Konzern (d.h. die GRILLO-Werke AG und all ihre Tochtergesellschaften) bekennt sich zu rechtmäßigem Verhalten, zu fairem Wettbewerb und zur Einhaltung hoher ethischer Standards. Als Traditionsunternehmen setzen wir auf unseren guten Ruf am Markt, das Engagement unserer Mitarbeitenden und die Qualität unserer Produkte, nicht auf unlautere oder rechtswidrige Praktiken.

Rechtswidriges Verhalten wie z.B. Kartellabsprachen oder Korruption kann für das Unternehmen und die beteiligten Mitarbeitenden schwerwiegende Folgen haben. Wir erwarten daher von allen Mitarbeitenden, dass sie sich bei ihrer Tätigkeit rechtmäßig verhalten.

Da bereits die Einleitung behördlicher Ermittlungen den Ruf eines Unternehmens schädigen kann, ist auch der böse Schein rechtswidrigen Verhaltens nicht tragbar.

Die vorliegende Richtlinie gilt für alle Organmitglieder und Mitarbeitenden weltweit. Hierbei spielt es keine Rolle, ob in manchen Staaten oder Branchen fragwürdige Praktiken üblich sind oder von Geschäftspartnern sogar erwartet werden. Fragwürdiges Verhalten anderer Unternehmen rechtfertigen in keinem Fall eine Abweichung von der vorliegenden Richtlinie.

Die vorliegende Richtlinie konzentriert sich auf die Bereiche Kartellrecht und Korruptionsverbot. Daneben sind weitere Vorschriften zu beachten, insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, sich mit der Richtlinie vertraut zu machen und nach ihr zu handeln. Der Leitgedanke ist hierbei, dass es keinen Unterschied zwischen unserem Reden und Handeln geben darf. Bei Unklarheiten oder in Zweifelsfällen ist rechtzeitig der Vorgesetzte oder die Unternehmensleitung anzusprechen. Dies gilt auch, wenn Mitarbeitende möglicherweise kartellrechtswidriges oder korruptives Verhalten bei Beauftragten, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern des GRILLO-Konzerns wahrnehmen. Es ist wichtig, dass die Unternehmensleitung über solches Verhalten informiert wird, damit sie mögliche Risiken für den GRILLO-Konzern abschätzen und wenn nötig Gegenmaßnahmen ergreifen kann.

Führungskräfte sind verpflichtet, in ihrem Verantwortungsbereich auf die Einhaltung der Richtlinie zu achten und ihren Mitarbeitenden als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen. In Zweifelsfällen haben sie die Unternehmensleitung anzusprechen. Die Aufsichtspflicht der Führungskräfte entbindet die anderen Mitarbeitenden nicht von ihrer persönlichen Verpflichtung zur Einhaltung der Richtlinie.

Der Vorstand



Ulrich Grillo



Matthias Oehmicke

# VERMEIDUNG VON VERSTÖSSEN GEGEN DAS KARTELLRECHT

Der GRILLO-Konzern hält das Kartellrecht in allen Staaten ein, in denen sich ihre Tätigkeit auswirkt. Er duldet kartellrechtswidriges Verhalten weder bei seinen Mitarbeitenden und Führungskräften noch bei Geschäftspartnern. Kartellrechtswidriges Verhalten kann für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden schwerwiegende Folgen haben. Unternehmen drohen insbesondere Bußgelder in Millionenhöhe, Schadenersatzforderungen und die Unwirksamkeit von Verträgen. Hinzu kommt eine nachhaltige Schädigung des guten Rufes am Markt. Beteiligten Mitarbeitenden drohen insbesondere persönliche Bußgelder sowie in einigen Staaten Freiheits- oder Geldstrafen. Hinzu kommen arbeitsrechtliche Folgen. Für den GRILLO-Konzern und seine Mitarbeitenden ist es daher von großer Bedeutung, Kartellrechtsverstöße zu vermeiden. Derzeit verfügen etwa 90 Staaten über Kartellgesetze. Diese Gesetze gelten in der Regel für alle Verhaltensweisen, die sich in dem jeweiligen Staat auswirken. Wenn Unternehmen im Ausland Vereinbarungen treffen, die den Wettbewerb in einem Staat beschränken, verstoßen sie möglicherweise gegen das Kartellrecht dieses Staates. Die folgenden Regeln beziehen sich auf deutsches und EG-Kartellrecht, die Kartellgesetze anderer Staaten enthalten häufig ähnliche Regeln. Nachfolgend wird ein Überblick über die wesentlichen kartellrechtlichen Regeln gegeben, der aber nicht jeden denkbaren Fall abdecken kann. Bei Unklarheiten und in Zweifelsfällen ist unverzüglich der Vorgesetzte oder die Unternehmensleitung anzusprechen.

## 01

### GRUNDREGELN

Das Kartellrecht schützt den freien Wettbewerb zwischen Unternehmen. Es verbietet grundsätzlich Verhaltensweisen, die die Freiheit des Wettbewerbs beschränken. Hierbei kommt es weniger auf die formale Gestaltung (z. B. Bezeichnung eines Vertrages), sondern vor allem auf die wirtschaftliche Wirkung an.



## **DREI WESENTLICHE GRUNDREGELN SIND ZU BEACHTEN**

### **1.1**

#### **KEINE WETTBEWERBSBESCHRÄNKENDEN ABSTIMMUNGEN MIT WETTBEWERBERN**

Grundsätzlich unzulässig sind alle Arten von Vereinbarungen oder abgestimmten Verhaltensweisen mit Wettbewerbern, die eine Beschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Sie sind rechtlich unwirksam und können zu hohen Bußgeldern und anderen Sanktionen führen. Absprachen über Preise, Kunden, Liefergebiete usw. (Kartelle) sind stets verboten und führen zu hohen Bußgeldern. Hiervon zu unterscheiden sind Kooperationen zwischen Wettbewerbern in anderen Bereichen, z. B. bei der Entwicklung neuer Produkte, bei denen die gesamtwirtschaftlich positiven Wirkungen die Wettbewerbsbeschränkungen überwiegen können. Ob solche Kooperationen zulässig sind, ist jeweils im Einzelfall zu prüfen.

### **1.2**

#### **KEINE ÜBERMÄSSIGE BESCHRÄNKUNG VON LIEFERANTEN UND KUNDEN**

Das grundsätzliche Verbot wettbewerbsbeschränkenden Verhaltens gilt auch im Verhältnis Lieferant– Kunde. Das Kartellrecht verbietet es, die wettbewerbsliche Freiheit von Lieferanten oder Kunden übermäßig zu beschränken, z. B. bei der Gestaltung der Preise oder Auswahl der Kunden beim Weiterverkauf bezogener Produkte. Solche Vereinbarungen sind rechtlich unwirksam und können zu Bußgeldern sowie Schadenersatzforderungen führen.

### **1.3**

#### **KEIN MISSBRAUCH MARKTBEHERRSCHENDER STELLUNGEN**

Unternehmen ist es verboten, eine marktbeherrschende Stellung oder sonstige besondere Marktmacht (z. B. im Verhältnis zu wirtschaftlich von ihnen abhängigen Lieferanten) zu missbrauchen, wenn dadurch anderen Unternehmen (z. B. Kunden, Wettbewerbern, Lieferanten) Nachteile entstehen. Solches Verhalten ist rechtlich unwirksam und kann zu Sanktionen führen. Kartellbehörden gehen häufig von einer marktbeherrschenden Stellung aus, wenn ein Unternehmen einen Marktanteil von einem Drittel oder mehr erreicht.

#### **EIN MISSBRAUCH EINER MARKTBEHERRSCHENDEN STELLUNG LIEGT HÄUFIG VOR, WENN MARKTSTARKE UNTERNEHMEN OHNE SACHLICH GERECHTFERTIGTEN GRUND ZUM BEISPIEL:**

- die Belieferung einzelner Kunden verweigern,
- unterschiedliche Geschäftsbedingungen auf vergleichbare Geschäfte mit unterschiedlichen Partnern anwenden,
- verschiedene Geschäfte miteinander koppeln oder
- Wettbewerber behindern.

Falls der GRILLO-Konzern in einem Bereich als marktbeherrschend oder marktstark angesehen werden kann und eine geschäftliche Maßnahme als missbräuchlich eingestuft werden könnte, ist sie vorab mit dem Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung abzustimmen.

## 1.4

### AUSNAHME FÜR VERHALTEN INNERHALB DES GRILLO-KONZERNS

Die unter 1.1 bis 1.3 genannten Verbote gelten nur zwischen unabhängigen Unternehmen. Der GRILLO-Konzern wird als einheitliches Unternehmen angesehen, dessen Geschäftsbereiche und Tochterunternehmen ihr Marktverhalten untereinander abstimmen dürfen, sofern keine Abstimmung mit Unternehmen außerhalb des GRILLO-Konzerns erfolgt.

## 02

### VERHALTEN GEGENÜBER WETTBEWERBERN

Bei Kontakten mit Wettbewerbern ist stets sicherzustellen, dass es nicht zu Kartellabsprachen (2.1) oder zur Weitergabe vertraulicher Informationen (2.2) kommt. Andere Formen der Kooperation können hingegen zulässig sein (2.3).

## 2.1

### KARTELLVERBOT

Kartelle sind Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen zwischen gegenwärtigen oder potenziellen Wettbewerbern, die das Marktverhalten der Unternehmen betreffen. Sie sind grundsätzlich verboten und führen im Entdeckungsfall zu schwerwiegenden Sanktionen für beteiligte Unternehmen und Mitarbeitenden. Wenn die Absprachen Angebote bei öffentlichen oder privaten Ausschreibungen betreffen, können gegen die beteiligten Mitarbeitenden auch Freiheits- oder Geldstrafen verhängt werden.

### VERBOTEN SIND INSBESONDERE VEREINBARUNGEN ODER VERHALTENSABSTIMMUNGEN ZU:

- Preisen (z. B. Preiskomponenten, Berechnungsformeln, Zeit und Höhe von Preiserhöhungen, Rabatten, Zuschlägen)
- sonstigen Konditionen (z.B. Lieferfristen, Transportbedingungen, Gewährleistung, Zahlungsbedingungen)
- Kunden
- räumlichen und Produktmärkten (z. B. Zuweisung bestimmter Gebiete oder Produkte zu einzelnen Herstellern)
- Quoten
- Produktion (z. B. Produktionsmengen, Auslastung, Vorratshaltung)
- Boykottmaßnahmen gegen Lieferanten oder Kunden

### Beispiele:

- Ein Wettbewerber möchte Gespräche darüber führen, wer welche Kunden vorrangig beliefern sollte. Die Gespräche würden als Aufteilung von Kunden gewertet und zu hohen Bußgeldern führen.
- Wettbewerber sprechen miteinander darüber, nach welchen Formeln Tagespreise für ein Produkt berechnet werden und welche Rabatte gewährt werden sollen. Die Endpreise werden nicht abgesprochen und bleiben von Anbieter zu Anbieter unterschiedlich. Dennoch liegen auch hier unzulässige Preisabsprachen vor.
- Ein Kunde fordert mehrere Lieferanten zur Angebotsabgabe auf. Die Lieferanten stimmen sich ab, wer den Auftrag erhalten soll. Auch hier liegt ein schwerer Kartellrechtsverstoß vor. Wenn die Absprachen im Rahmen eines öffentlichen oder privaten Ausschreibungsverfahrens stattfinden, können sich die beteiligten Mitarbeitenden zusätzlich persönlich strafbar machen.



Kartelle können durch förmliche Vereinbarungen entstehen, aber auch durch informelles Verhalten (z. B. Gedankenaustausch unter Wettbewerbern). Auch abgestimmtes Verhalten ist untersagt. Es liegt insbesondere vor, wenn Unternehmen sich über ihr Marktverhalten unterrichten, damit sie ihr Verhalten an dem der Wettbewerber orientieren können.

### Beispiele:

- Mitarbeitende von Wettbewerbern gehen nach dem Besuch einer Industriemesse oder Verbandssitzung miteinander essen und diskutieren u. a. mögliche Preiserhöhungen. Solche Gespräche haben ausgereicht, um die Kartellbehörden zur Verhängung von Bußgeldern zu veranlassen, da vertrauliche Vertriebsinformationen zwischen Wettbewerbern ausgetauscht wurden und so eine Verhaltensabstimmung erleichtert wurde.
- Ein Unternehmen sendet seine neue Preisliste nicht nur an seine Kunden, sondern auch an Wettbewerber. Kartellbehörden sehen solches Verhalten als verbotenes „Signal an den Wettbewerb“, seine Preise ähnlich zu gestalten.

Neben der aktiven Teilnahme an Vereinbarungen ist auch die rein passive Anwesenheit bei Treffen, bei denen über kartellrechtswidrige Themen gesprochen wird, verboten. Dies gilt selbst dann, wenn getroffene Vereinbarungen später nicht umgesetzt werden.

### Beispiel:

- Ein Mitarbeitender des GRILLO-Konzerns nimmt an einer Verbandssitzung teil, bei der Wettbewerber über ihre Preisgestaltung, ihre Produktionsmengen oder ihre Kunden diskutieren. Er nimmt an der Diskussion nicht teil und der GRILLO-Konzern ändert seine Geschäftspolitik in der Folgezeit nicht. Dennoch drohen dem Mitarbeiter und dem GRILLO-Konzern Bußgelder, es sei denn, der Mitarbeitende hat die Sitzung unverzüglich verlassen und der GRILLO-Konzern hat sich ausdrücklich von den Gesprächen distanziert.

**Treffen mit Wettbewerbern sind daher nur erlaubt, wenn nicht über kartellrechtlich problematische Themen gesprochen wird und dies im Falle von Ermittlungen auch nachgewiesen werden kann. Es gelten folgende Regeln:**

- Bei Veranstaltungen mit Programm (z. B. Verbandssitzungen) ist eine Teilnahme nur zulässig, wenn vorab eine schriftliche Tagesordnung vorliegt. Sie ist im Vorhinein auf problematische Punkte (z. B. „Diskussion der Marktentwicklung“) zu prüfen. In Zweifelsfällen ist die Unternehmensleitung anzusprechen.
- Wenn bei der Veranstaltung über kartellrechtlich problematische Themen gesprochen wird, bestehen Sie darauf, dass diese Gespräche sofort beendet werden.
- Wenn der Aufforderung nicht unverzüglich Folge geleistet wird, verlassen Sie die Veranstaltung, geben Sie dies zu Protokoll und informieren Sie unverzüglich die Unternehmensleitung.

## 2.2

### WEITERGABE VERTRAULICHER INFORMATIONEN

Das Kartellrecht verlangt von Unternehmen, dass sie ihre Geschäftspolitik unabhängig voneinander festlegen, d. h. ohne untereinander vertrauliche Informationen auszutauschen. Unzulässig ist insbesondere der Austausch marktrelevanter Informationen (z. B. über Preise, Kunden, Produktion, Auslastung). Andere Formen des Informationsaustauschs können zulässig sein, z. B. die Meldung von Unternehmenskennzahlen an einen Verband, der daraus eine anonymisierte Statistik erstellt.

**Ob die Weitergabe von Informationen zulässig ist, hängt von mehreren Faktoren ab und kann nur im Einzelfall geprüft werden. Es gelten folgende Regeln:**

- Vertrauliche Informationen des GRILLO-Konzerns dürfen an Wettbewerber oder Dritte (z. B. Verbände, Marktforschungsunternehmen) nur nach vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der Unternehmensleitung (Vorstand, Geschäftsführung, Compliance Officer) weitergegeben werden.
- Es ist zulässig, Informationen über Wettbewerber (z. B. Angebote oder Preislisten) von Kunden entgegenzunehmen. In diesem Fall findet keine Abstimmung zwischen Wettbewerbern statt, sondern der Kunde entscheidet, dass der GRILLO-Konzern die Informationen erhalten soll. Damit jedoch nicht der böse Schein eines Austauschs zwischen Wettbewerbern entsteht, ist auf von Kunden erhaltenen Unterlagen stets zu vermerken, wann, von wem und in welchem Zusammenhang sie erhalten wurden.

#### Beispiele:

- Ein Verband oder ein Marktforschungsunternehmen bittet Sie um Übermittlung von Produktionsmengen und Preisen für die Erstellung einer Statistik. Solche Statistiken können gegen Kartellrecht verstoßen. Die Teilnahme ist daher erst nach ausdrücklicher Zustimmung der Unternehmensleitung möglich.
- Ein Wettbewerber sendet Ihnen ein Angebot, das er bei einem gemeinsamen Kunden abgegeben hat. Hier handelt es sich um einen unzulässigen Informationsaustausch zwischen Wettbewerbern. Informieren Sie unverzüglich die Unternehmensleitung.
- Bei Preisverhandlungen sendet Ihnen ein Kunde das Angebot eines Wettbewerbers, um Sie zu einem Preisnachlass zu bewegen. Da es von einem Kunden kommt, kann das Angebot entgegengenommen werden. Es ist zu vermerken, von wem, wann und in welchem Zusammenhang es erhalten wurde.



## 2.3

### ZULÄSSIGE ZUSAMMENARBEIT MIT WETTBEWERBERN

Wettbewerber dürfen zusammenarbeiten, wenn es nicht zu schwerwiegenden Wettbewerbsbeschränkungen kommt und die gesamtwirtschaftlich positiven Effekte (z. B. Entwicklung neuer Produkte) die wettbewerbsbeschränkenden Wirkungen überwiegen.

Häufig zulässig ist eine Zusammenarbeit in den Bereichen:

- Forschung und Entwicklung
- Normen und Standards
- Lizenzvergabe
- Spezialisierung
- Einkauf

Die Zulässigkeit hängt von mehreren Faktoren ab, die nur im Einzelfall geprüft werden können. Vor Beginn der Zusammenarbeit ist daher die ausdrückliche Zustimmung der Unternehmensleitung einzuholen.

Ein Unternehmen darf auch seine Wettbewerber beliefern oder von ihnen Produkte beziehen, sofern hierdurch der Wettbewerb nicht spürbar beschränkt wird. Insbesondere dürfen die Lieferbeziehungen nicht zu einer darüber hinausgehenden Abstimmung des Wettbewerbsverhaltens führen.

## 03

### VERHALTEN GEGENÜBER LIEFERANTEN UND KUNDEN

Vereinbarungen zwischen Unternehmen, die auf unterschiedlichen Wirtschaftsstufen tätig sind, sind für sich genommen kartellrechtlich in aller Regel zulässig. Sie können aber Regelungen enthalten, die die wettbewerbliche Freiheit eines Beteiligten übermäßig beschränken und daher kartellrechtlich problematisch sind.

### **UNZULÄSSIG SIND GRUNDSÄTZLICH:**

- Beschränkungen der Freiheit des Käufers bei der Festsetzung des Preises oder sonstiger Konditionen, zu denen er ein Produkt weiterverkauft (Preisbindung der zweiten Hand)
- Beschränkungen des Gebiets, indem der Käufer ein Produkt weiterverkaufen darf, wenn Kunden ihn von sich aus ansprechen (passiver Vertrieb).

### **BEI ANDEREN REGELUNGEN HÄNGT ES VON DEN UMSTÄNDEN DES EINZELFALLS AB, OB SIE ZULÄSSIG SIND ODER NICHT. HIERZU GEHÖREN:**

- Verpflichtungen eines Kunden, 80 % oder mehr seines Gesamtbedarfs in einem Markt bei einem Hersteller zu beziehen
- Verpflichtungen eines Lieferanten, ein Produkt nur an bestimmte (oder nur einen) Kunden zu liefern
- sonstige Exklusivitätsvereinbarungen und Wettbewerbsverbote
- Beschränkungen des Kunden bei der Verwendung des gekauften Produkts (außer Preisbindungen der zweiten Hand, die stets unzulässig sind, siehe oben).

### **BEVOR SOLCHE REGELUNGEN VEREINBART WERDEN, IST DIE ZUSTIMMUNG DER UNTERNEHMENSLEITUNG EINZUHOLEN.**

Die vorgenannten Verbote gelten nicht im Verhältnis des GRILLO-Konzerns zu echten Handelsvertretern. Dies sind Handelsvertreter, die kein Eigentum an den vertriebenen Produkten erwerben und im Vertrieb außer ihrem Provisionsrisiko kein wirtschaftliches Risiko tragen.





# VERMEIDUNG VON KORRUPTION

Der GRILLO-Konzern lehnt korruptives Verhalten ab und duldet solches Verhalten weder bei seinen Mitarbeitenden noch bei Beauftragten oder Geschäftspartnern. Dies gilt für die Bestechung von Geschäftspartnern oder Amtsträgern (aktive Korruption) sowie für das Fordern oder Annehmen von Bestechungen (passive Korruption).

## **Korruptives Verhalten kann für Unternehmen schwerwiegende Folgen haben:**

- Geldbußen
- Verfall und staatliche Einziehung von Kundenzahlungen
- Rückforderungsansprüche von Kunden
- Schadenersatzansprüche von Kunden und betroffenen Wettbewerbern
- Unwirksamkeit getroffener Vereinbarungen
- nachhaltige Rufschädigung

## **Mitarbeitern, die an korruptem Verhalten beteiligt sind, drohen persönliche Sanktionen:**

- Freiheits- und Geldstrafen
- persönliche Schadenersatzansprüche
- Berufsverbote
- arbeitsrechtliche Konsequenzen

Mit korruptivem Verhalten gehen häufig weitere Straftaten einher, z. B. Untreue und Steuerstraftaten, die zu weiteren Sanktionen führen können. Für den GRILLO-Konzern und seine Mitarbeitenden ist es daher von großer Bedeutung, korruptives Verhalten zu vermeiden. Da bereits die Einleitung von Ermittlungen den guten Ruf des Unternehmens schädigen könnte, ist auch der böse Schein korruptiven Verhaltens zu vermeiden.

Verboten sind nicht nur direkte, sondern auch indirekte Formen von Korruption, z. B. die Leitung unzulässiger Zahlungen an den Empfänger über Familienangehörige, Berater oder sonstige Mittelsmänner.

Der GRILLO-Konzern beachtet das Korruptionsverbot in allen Staaten, in denen sich seine Tätigkeit auswirkt. Dies gilt auch für Staaten, in denen korruptives Verhalten weniger streng verfolgt wird als in Deutschland oder sogar als üblich angesehen wird. Das Korruptionsverbot gilt nach dem Recht Deutschlands und vieler anderer Staaten auch für Verhalten, das im Ausland stattfindet, selbst wenn dieses Verhalten dort üblich sein sollte. Die folgenden Regeln orientieren sich am deutschen Strafrecht, die Vorschriften anderer Staaten sind vielfach ähnlich.

## VERBOT AKTIVER KORRUPTION

Es ist verboten, Mitarbeitenden oder Beauftragten inländischer oder ausländischer Unternehmen unangemessene persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren. Inländischen oder ausländischen Amtsträgern dürfen grundsätzlich gar keine persönlichen Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt werden. Wenn der GRILLO-Konzern mit Handelsvertretern oder Beratern zusammenarbeitet, ist sicherzustellen, dass sie sich nicht korruptiv verhalten. Insbesondere dürfen keine persönlichen Vorteile für Geschäftspartner oder Amtsträger indirekt über Dritte gewährt werden.

### 1.1

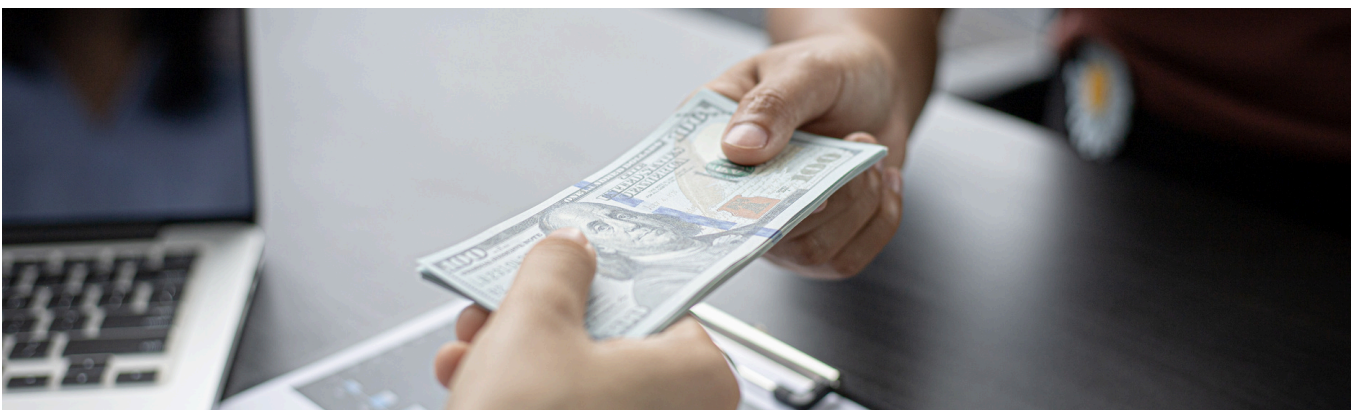
#### ZAHLUNGEN AN MITARBEITER ODER BEAUFTRAGTE ANDERER UNTERNEHMEN

Der GRILLO-Konzern und seine Mitarbeitenden leisten keine Zahlungen, die Mitarbeitern oder Beauftragten anderer Unternehmen persönlich zugutekommen können. Sie bieten solche Zahlungen nicht an und versprechen sie nicht.

**Unzulässig sind insbesondere Zahlungen an Mitarbeiter oder Beauftragte anderer Unternehmen sowie diesen nahestehende Personen als „Gegenleistung“ für die Gewährung von Vorteilen, z. B. die Erteilung eines Auftrags. Um den bösen Schein solcher sog. Kickbacks zu vermeiden, sind Zahlungen an die Kundenseite (nicht aber an die Mitarbeitenden) nur zulässig, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:**

- Es liegt ein legitimer Grund für die Zahlung vor, z. B. ein vorab vereinbarter Mengenrabatt. Dieser Zahlungsgrund muss schriftlich dokumentiert sein.
- Der Kunde hat die Zahlung schriftlich angefordert unter Nennung des Zahlungsgrundes, des Betrags und vollständiger Überweisungsangaben, aus denen hervorgeht, dass Kontoinhaber das Kundenunternehmen ist. Es ist auch zulässig, die übliche Bankverbindung des Kundenunternehmens zu verwenden.
- Die Bank, an die die Zahlung erfolgen soll, hat ihren Sitz im Staat des Kunden.
- Die Zahlungsanforderung erfolgt durch eine Führungskraft des Kundenunternehmens (z. B. Einkaufsleiter).
- Die Zahlung erfolgt vollständig durch Überweisung auf das Kundenkonto. Zahlungen in bar oder auf andere Konten sind nicht zulässig.
- Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Zahlung nicht das Kundenunternehmen, sondern einen Mitarbeitenden persönlich erreicht.

Die genannten Unterlagen (Zahlungsanforderung des Kunden einschließlich Überweisungsinformationen, Überweisungsunterlagen) sind zehn Jahre aufzubewahren.



## Beispiele:

- Mit einem Kunden ist eine Jahresrückvergütung i. H. v. 2% vereinbart, die am Jahresende gezahlt werden soll. Ein Vertreter des Kunden teilt auf offiziellem Briefpapier das Konto mit, auf das die Rückvergütung gezahlt werden soll. Inhaber des Kontos ist das Kundenunternehmen. Die Rückvergütung kann daher gezahlt werden, es sei denn, es liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass die Zahlung einen Mitarbeitenden oder Beauftragten des Unternehmens persönlich erreichen wird.
- Wie im ersten Beispiel teilt der Mitarbeitende des Kunden aber telefonisch eine neue Bankverbindung mit. Hier kann nicht ausgeschlossen werden, dass es sich um ein persönliches Konto handelt. Die Zahlung kann erst erfolgen, wenn ein Vertreter des Kunden auf offiziellem Briefpapier die neue Bankverbindung mitgeteilt hat und sichergestellt ist, dass Kontoinhaber das Kundenunternehmen ist.
- Ein Mitarbeitender eines Kunden stellt die Erteilung eines Auftrags in Aussicht. Als „Gegenleistung“ fordert er eine Zahlung auf sein persönliches Konto oder in bar. Hierbei würde es sich um einen Kickback handeln. Die beteiligten Mitarbeitenden würden sich durch das Anbieten, Versprechen oder Leisten der Zahlung strafbar machen. Dem GRILLO-Konzern würden ebenfalls schwerwiegende Sanktionen drohen.

## 1.2

### SONSTIGE PERSÖNLICHE VORTEILE

Sonstige persönliche Vorteile wie z. B. Einladungen oder Geschenke dürfen Mitarbeitenden oder Beauftragten anderer Unternehmen nur gewährt werden, wenn nach den konkreten Umständen nicht der Eindruck entstehen kann, dass von dem Empfänger eine Gegenleistung erwartet werde.

#### **Ob dies der Fall ist, hängt insbesondere von folgenden Faktoren ab:**

- Gesamtwert aller einer Person gewährten Vorteile
- zeitliche Nähe zu einer für den GRILLO-Konzern wichtigen geschäftlichen Entscheidung, auf die der Empfänger Einfluss haben kann
- Häufigkeit der Gewährung von Vorteilen
- Position des Empfängers in seinem Unternehmen
- soziale Angemessenheit des Vorteils

In keinem Fall darf Bargeld geschenkt werden. Geschenke oder Einladungen sollten an die Geschäftsanschrift und dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen, die mit dem Vorgesetzten abzustimmen sind, an die Privatanschrift gesendet werden.

Sie dürfen niemals heimlich gewährt werden. Nur in begründeten Ausnahmefällen dürfen Ehepartnern oder Verwandten von Geschäftspartnern Vorteile gewährt werden.



### Beispiele:

- Ein Mitarbeitender des GRILLO-Konzerns lädt den Einkaufsleiter eines Kunden kurz vor der Entscheidung über die Verlängerung eines Vertrages in ein Feinschmeckerrestaurant ein. Die zeitliche Nähe zu der Entscheidung über die Vertragsverlängerung und der hohe Wert machen die Einladung rechtswidrig.
- Ein Mitarbeitender des GRILLO-Konzerns schenkt dem Mitarbeiter eines Kunden zu Weihnachten eine Flasche Wein für 30 Euro. Der Wert des Geschenks ist nicht unangemessen hoch und es ist sozial anerkannt, Geschäftspartner zu Weihnachten in gewissem Rahmen zu beschenken.
- Nach einer geschäftlichen Besprechung laden Mitarbeitender im Namen des GRILLO-Konzerns Vertreter eines Kunden zu einem üblichen Geschäftsessen ein. Angesichts des moderaten Wertes der Einladung bestehen keine Bedenken, wenn sie nicht zu häufig wiederholt wird.



**WENN UNKLAR IST, OB EINLADUNGEN, GESCHENKE ODER ANDERE PERSÖNLICHE VORTEILE GEWÄHRT WERDEN DÜRFEN, IST VORAB DIE UNTERNEHMENSLEITUNG ANZUSPRECHEN.**

## 1.3

### AMTSTRÄGER

Anders als in der Privatwirtschaft ist die Gewährung persönlicher Vorteile an Amtsträger grundsätzlich unzulässig, selbst wenn die Vorteile nur einen geringen wirtschaftlichen Wert haben. Amtsträger sind insbesondere in- und ausländische Beamte, Soldaten, Inhaber öffentlicher Ämter oder Mandatsträger. Zulässig ist das Anbieten einfacher Speisen und Getränke im Rahmen längerer Besprechungen, falls die Amtsträger keine Einwände erheben.

## VERBOT PASSIVER KORRUPTION

Mitarbeitende und Beauftragte des GRILLO-Konzerns dürfen grundsätzlich weder für sich noch für ihren nahestehende Personen (z. B. Familienangehörige) von derzeitigen oder möglichen Geschäftspartnern persönliche Vorteile fordern oder sich versprechen lassen. Solche Vorteile dürfen nur angenommen werden, wenn dadurch nicht der Eindruck entstehen kann, dass hierfür eine Gegenleistung erwartet werden könnte.

### Wie beim Verbot der aktiven Korruption sind die konkreten Umstände des Einzelfalls maßgeblich, insbesondere:

- Gesamtwert aller gewährten Vorteile
- zeitliche Nähe zu einer geschäftlichen Entscheidung, auf die der Empfänger Einfluss haben kann
- Häufigkeit der Gewährung von Vorteilen
- Position des Empfängers innerhalb des GRILLO-Konzerns
- soziale Angemessenheit des Vorteils

Als Faustregel kann gelten, dass persönliche Vorteile im Wert von über 50 Euro grundsätzlich erst nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten angenommen werden sollen.

Bargeld darf nicht, persönliche Vorteile für Familienangehörige dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen angenommen werden.

Geschenke und Einladungen sollten nur angenommen werden, wenn sie an die Geschäftsanschrift gesandt werden. Werden sie an die Privatanschrift gesandt, ist der Vorgesetzte zu informieren. Bei Einladungen ist der Vorgesetzte zu informieren.

### Beispiele:

- Ein Lieferant sendet an die Privatanschrift eines Mitarbeitenden des GRILLO-Konzerns ein hochwertiges Kofferset. Der Wert dieses Geschenks ist erheblich, es kann daher nicht angenommen werden. Der Vorgesetzte ist zu informieren.
- Ein Mitarbeitender des GRILLO-Konzerns und seine Ehefrau werden von einem Lieferanten zu dessen Firmenjubiläum eingeladen, das im Rahmen einer Abendveranstaltung mit Tanz gefeiert wird. Die Einladung hat zwar einen nennenswerten Wert, erfolgt aber einmal und ohne Zusammenhang mit einer Geschäftsentscheidung des Eingeladenen. Bei Veranstaltungen mit Tanz ist es üblich, Ehepartner mit einzuladen. Die Einladung darf angenommen werden, dies sollte jedoch mit dem Vorgesetzten abgestimmt werden.

**Wenn unklar ist, ob ein persönlicher Vorteil angenommen werden darf, ist unverzüglich der Vorgesetzte oder die Unternehmensleitung anzusprechen.**

# WAHRUNG DER VERTRAULICHKEIT UND VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

## 01

### WAHRUNG DER VERTRAULICHKEIT

Mitarbeitende des GRILLO-Konzerns haben interne Informationen des Unternehmens vertraulich zu behandeln und sicherzustellen, dass diese unbefugten Dritten nicht bekannt oder zugänglich werden.

#### **ZU DIESEN INFORMATIONEN ZÄHLEN INSBESONDERE:**

- Informationen über Produkte, Rohstoffe, Verfahren, Entwicklungstätigkeiten, EDV-Systeme, es sei denn sie werden üblicherweise Dritten (z. B. Kunden) bekanntgegeben
- Kaufmännische Informationen, z. B. über Einkaufspreise, Kalkulationen, Kosten und Finanzdaten
- Personenbezogene Informationen, z. B. Namen und Funktionen von Mitarbeitenden
- Informationen zur Geschäftspolitik und Strategie des GRILLO-Konzerns

Solche Informationen dürfen Dritten erst nach ausdrücklicher Zustimmung des Vorgesetzten mitgeteilt oder zugänglich gemacht werden. Der Vorgesetzte hat bei seiner Entscheidung die Gründe, die für die Offenbarung sprechen, sorgfältig gegen die Vertraulichkeitsinteressen des GRILLO-Konzerns abzuwägen. In Zweifelsfällen ist vorab mit der Unternehmensleitung Rücksprache zu halten.

Bei Forschungs-, Entwicklungs- oder Produktionskooperationen mit anderen Unternehmen ist sicherzustellen, dass die Kooperationspartner vorher eine schriftliche Vertraulichkeitserklärung unterzeichnen.

## 02

### VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Mitarbeitende sind verpflichtet, mögliche Konflikte zwischen ihren privaten Interessen und den Interessen des GRILLO-Konzerns so weit wie möglich zu vermeiden.



## **Solche Interessenkonflikte können z. B. entstehen, wenn Mitarbeitende des GRILLO-Konzerns oder nahe Familienangehörige**

- bei einem Geschäftspartner oder Wettbewerber des GRILLO-Konzerns beschäftigt oder an ihm in nennenswertem Umfang beteiligt sind oder
- als Berater oder Handelsvertreter für Unternehmen tätig sind, die Geschäftspartner oder Wettbewerber des GRILLO-Konzerns sind.

In solchen Fällen können die Interessen des GRILLO-Konzerns beeinträchtigt werden oder es kann der böse Schein eines Interessenkonflikts entstehen. Um dies zu verhindern, sind mögliche Interessenkonflikte frühzeitig dem Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung offenzulegen, damit Wege zur Konfliktvermeidung gesucht werden können.

# **GRUNDREGELN BEI VOR-ORT-ERMITTLUNGEN VON BEHÖRDEN**

- Behandeln Sie die Beamten ruhig und höflich.
- Informieren Sie unverzüglich die örtliche Unternehmensleitung, Herrn Dr. Lothar Konrad (Chief Compliance Officer, Tel.: +49 203 5557-220 bzw. +49 171 3080941) und/oder Herrn Rechtsanwalt Dr. Axel Kallmayer, Kapellmann und Partner, Tel. +49 2161 811-614 bzw. +49 172 2119415.
- Vernichten, verändern oder verstecken Sie keine schriftlichen oder elektronischen Unterlagen.
- Informieren Sie keine anderen möglicherweise von den Ermittlungen betroffenen Unternehmen.
- Lassen Sie sich die Rechtsgrundlage der Ermittlungen (z. B. Durchsuchungsbeschluss) vorlegen und fertigen Sie Kopien für die Geschäftsführung.
- Klären Sie mit den Beamten, wegen welcher Vorwürfe (Art der angeblichen Rechtsverstöße, betroffene Produkte und Zeiträume) ermittelt wird.
- Achten Sie darauf, dass die Beamten bei den Ermittlungen den Rahmen einhalten, den ihnen die Rechtsgrundlage der Ermittlungen setzt. Widersprechen Sie, wenn die Beamten diesen Rahmen überschreiten. Lassen Sie Ihren Widerspruch zu Protokoll nehmen.
- Stellen Sie sicher, dass jeder Beamte von einem Mitarbeitenden begleitet wird, der die Ermittlungsmaßnahmen protokolliert.
- Fertigen Sie von allen schriftlichen oder elektronischen Unterlagen, die die Beamten kopieren oder beschlagnahmen, Kopien. Stimmen Sie dies zuvor mit den Beamten ab.
- Beantworten Sie Fragen der Beamten zu den Vorwürfen nur, wenn Sie die Antwort sicher wissen. Vermeiden Sie Spekulationen oder Bewertungen. Nach Möglichkeit sollten Fragen erst nach Rücksprache mit einem Rechtsbeistand beantwortet werden.

## HINWEISGEBERSYSTEM

Die Befolgung von Gesetzen und unternehmensinternen Richtlinien sowie regelkonformes Verhalten hat für den GRILLO-Konzern höchste Priorität. Unser Unternehmenserfolg basiert auf Integrität und Regeltreue. Damit wir diesem Anspruch gerecht werden können, ist es unabdingbar, von potenziellem Fehlverhalten zu erfahren und dieses abzustellen. Unser Hinweisgebersystem bietet die Möglichkeit, potenzielle Regelverstöße von Mitarbeitenden aber auch von Lieferanten und Kunden zu melden. Wir prüfen jede Beschwerde und jeden Hinweis und gehen diesen konsequent nach. Ein wesentlicher Grundpfeiler des Hinweisgebersystems ist das Prinzip eines fairen Verfahrens. Zudem garantieren wir den größtmöglichen Schutz für Hinweisgebende, Betroffene sowie die bei der Aufklärung des Hinweises Beteiligten.

Hinweisgebenden wird zugesichert, dass die Informationen absolut vertraulich behandelt werden. Zugriff auf derartige Informationen hat ausschließlich eine einzige Person, nämlich der Chief Compliance Officer. Dieser hat entsprechend eine Vertraulichkeitsvereinbarung auf der Grundlage des Datenschutzgesetzes unterzeichnet, so dass mit ihm offen die Themen besprochen werden können. Selbst wenn Sie Ihren Namen bekannt geben, besteht für den Chief Compliance Officer eine Verschwiegenheitsverpflichtung gegenüber den Vorgesetzten und dem Vorstand. Für Betroffene gilt die Unschuldsvermutung, bis der Verstoß nachgewiesen ist. Die Ermittlungen erfolgen unter Einhaltung höchster Vertraulichkeit. Die Informationen werden im Rahmen eines fairen, schnellen und geschützten Prozesses bearbeitet. Hilfreich ist, wenn Sie bei Ihrer Meldung die fünf W-Fragen berücksichtigen:

Wer? Was? Wann? Wie? Wo?

**Das GRILLO-System ist zu erreichen im Internet über <https://grillo.de/hinweisgebersystem/>**