

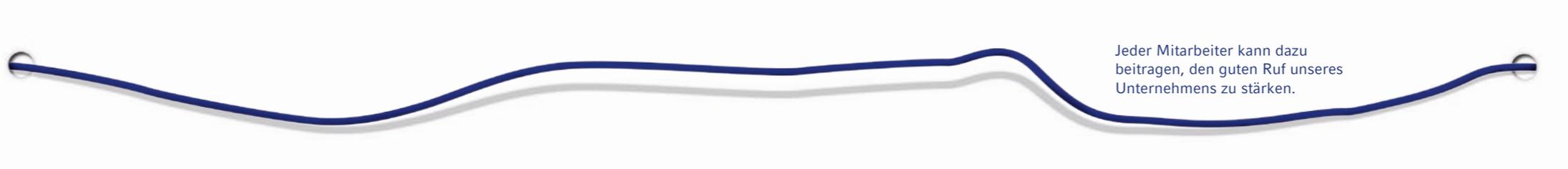
# Der Code of Conduct des Beiersdorf Konzerns



Dieser Leitfaden  
führt Sie durch den  
Code of Conduct  
von Beiersdorf.

Der Code of Conduct soll Ihnen helfen,  
unsere Grundsätze umzusetzen.

Seite	Thema
4	<b>Vorwort</b>
6	<b>Geltungsumfang</b>
8	<b>Zentrale Grundsätze</b>
	1. Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien unter Berücksichtigung kultureller Werte
	2. Mitarbeiter als Repräsentanten unseres Unternehmens
	3. Produktsicherheit und Produktqualität
10	4. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
11	5. Verbot von Korruption
12	<b>Arbeitsumfeld</b>
	6. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
13	7. Vielfalt und Chancengleichheit
	8. Sorgfalt beim Umgang mit Daten
14	<b>Interessenkonflikte, Geschenke und Einladungen</b>
15	9. Umgang mit Interessenkonflikten, Geschenken und Einladungen
16	<b>Umgang mit Informationen, Unternehmensressourcen und Finanzen</b>
	10. Sorgfalt im Umgang mit Rechnungslegung und Finanzunterlagen
	11. Umgang mit vertraulichen Informationen und der Schutz des geistigen Eigentums
18	12. Nutzung unserer Unternehmensressourcen
	13. Insiderrecht
20	<b>Gesellschaft und Gemeinwesen</b>
21	14. Verantwortung gegenüber unserer Umwelt
	15. Soziales Engagement
	16. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit
22	<b>Vorkehrungen zur Beachtung der Grundsätze</b>
23	<b>Onlineversion und Kontakt</b>



Jeder Mitarbeiter kann dazu beitragen, den guten Ruf unseres Unternehmens zu stärken.



**Stefan F. Heidenreich,**  
Vorstandsvorsitzender



**Dessi Temperley,**  
Mitglied des Vorstandes  
Finanzen, Controlling,  
Recht, Compliance, IT  
und Qualitätssicherung

## Unser Erfolg basiert auf Innovation und Glaubwürdigkeit

Menschen auf der ganzen Welt vertrauen auf unsere Marken, die für Fürsorge, Verlässlichkeit und Tradition stehen. Seit über 130 Jahren verdanken wir unseren Erfolg der Nähe zu unseren Konsumenten und der gegenseitigen Wertschätzung.

Im Jahr 2015 hat der Vorstand von Beiersdorf die Core Values eingeführt: Care, Simplicity, Courage, Trust. Diese Werte sind seit Anbeginn Teil unserer Unternehmenskultur und für unser Handeln nach wie vor von größter Relevanz. Gemeinsam mit unserer Strategie, der Blue Agenda, bilden sie unser Leitbild. Sie sind unser täglicher Maßstab und gewährleisten, dass wir über unsere Geschäftstätigkeiten hinweg beständig in diesem Sinne kommunizieren und handeln.

In unserem Code of Conduct manifestieren sich diese Werte in Form von Standards und ethischen Prinzipien, die für alle Führungskräfte und Mitarbeiter auf sämtlichen Ebenen und in allen Tochtergesellschaften weltweit verbindlich gelten. Der Kodex bietet Ihnen Orientierung, wenn Sie bei Ihrer täglichen Arbeit und in kritischen Situationen Entscheidungen treffen müssen.

Wenn Sie Fragen haben oder etwas unklar ist, können Sie sich natürlich gerne an das Compliance Team wenden.

Wir bitten Sie, sich mit dem Verhaltenskodex und unseren Compliance-Richtlinien vertraut zu machen, die Inhalte zu verinnerlichen und an den entsprechenden Compliance-Trainings teilzunehmen. Die Richtlinien und Trainings wurden speziell dafür entwickelt, das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen und Beiersdorf und unsere Mitarbeiter zu schützen.

Als aufgeschlossene und integre Mitarbeiter spielen Sie eine entscheidende Rolle für den Erfolg von Beiersdorf – jetzt und in der Zukunft. Gemeinsam nutzen und entwickeln wir die Innovationskraft und starken Marken unseres Unternehmens. Dabei bieten die Werte und Regeln des Code of Conduct eine klare Richtschnur – und sie machen uns nicht zuletzt stolz, Teil unseres Unternehmens zu sein.

*Für den gesamten Vorstand*

  
Stefan F. Heidenreich

  
Dessi Temperley



Der Code of Conduct von Beiersdorf gilt weltweit.

### Für wen gilt der Code of Conduct?

Der vorliegende Code of Conduct ist eine Selbstverpflichtung zu ethisch einwandfreiem Handeln. Er beschreibt die Grundsätze, die Basis für unsere Entscheidungen und unser Handeln sind.

Der Code of Conduct soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften und Vorständen gleichermaßen helfen, unsere Grundsätze zu verstehen, danach zu handeln und für die Zukunft zu erhalten. Der Code of Conduct gilt im gesamten Konzern weltweit. Ausländische Tochtergesellschaften können landesspezifische Richtlinien ergänzen, sofern sie mit diesem Code of Conduct als Referenzkodex konform sind.

### Wie Sie den Code of Conduct richtig nutzen

Der Code of Conduct soll Ihnen helfen, bei rechtlichen oder ethischen Fragen im Arbeitsalltag die richtige Entscheidung zu treffen. Selbstverständlich ist es nicht möglich, alle eventuell auftretenden Situationen vorherzusehen. Zudem reicht der Umfang des Code of Conduct nicht aus, um alle existierenden Regeln und Richtlinien zu erfassen. Jeder Beiersdorf Mitarbeiter sollte deshalb jede Gelegenheit nutzen, sich über geltende Regeln und Richtlinien zu informieren.

Natürlich ist uns bewusst, dass Gesetze und Richtlinien nicht immer leicht zu verstehen sind. Hinzu kommt, dass gerade in einem Unternehmen wie Beiersdorf rechtliche Bestimmungen unterschiedlicher Länder beachtet werden müssen. Die Beurteilung, ob ein Verhalten in jeder Hinsicht ethisch einwandfrei und gesetzeskonform ist, fällt somit nicht immer leicht.

**Jeder einzelne Mitarbeiter kann im Arbeitsalltag in eine Situation kommen, in der sich moralische, gesetzliche oder ethische Probleme stellen. Dann können Ihnen die folgenden Fragen die Entscheidungsfindung erleichtern:**

- ▶ Steht die Entscheidung im Einklang mit den Grundsätzen unseres Unternehmens?
- ▶ Bin ich davon überzeugt, dass die Entscheidung legal ist und nicht gegen gesetzliche Vorgaben verstößt?
- ▶ Bin ich überzeugt davon, dass ich mit meiner Entscheidung moralisch, gesetzlich und ethisch richtig handle – im Sinne von Beiersdorf, aber auch nach meinen persönlichen Maßstäben?
- ▶ Wie würde ich mich fühlen, wenn am nächsten Tag eine Zeitung über meine Entscheidung berichten würde?

Bestehen dennoch Unsicherheiten, sollten Sie sich nicht scheuen, Ihren Vorgesetzten zu informieren, um die weitere Vorgehensweise gemeinsam zu besprechen. Zusätzlich stehen Ihnen der Compliance Manager, Vertreter der Rechtsabteilung, HR-Vertreter sowie die Mitarbeitervertretungen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Geltende Gesetze und Vorschriften  
müssen beachtet werden.

### **1. Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien unter Berücksichtigung kultureller Werte**

Wir verpflichten uns, geltende Gesetze und Vorschriften zu beachten und einzuhalten. Diese Verpflichtung gilt selbstverständlich auch für geltende Richt- und Leitlinien sowie anerkannte Wertmaßstäbe der Kulturkreise und Länder, in denen Beiersdorf tätig ist.

### **2. Mitarbeiter als Repräsentanten unseres Unternehmens**

Wir sind uns bewusst, dass wir mit unserem Handeln und Verhalten als Vertreter des Unternehmens wahrgenommen werden. Mit unserer Arbeit und unserem Verhalten tragen wir zur positiven Wahrnehmung von Beiersdorf bei und unterstützen den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Wir alle haben die Aufgabe, den Code of Conduct zu beachten, seine Grundsätze ins Unternehmen zu tragen und durch unser Verhalten für ihre Einhaltung zu sorgen. Eine zusätzliche Verantwortung tragen dabei Führungskräfte: Sie sind ihren Mitarbeitern ein Vorbild, unterstützen sie bei Fragen und Bedenken zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und helfen ihnen, sich jederzeit ethisch einwandfrei zu verhalten.

### **3. Produktsicherheit und Produktqualität**

Wir sind uns bewusst, dass die Sicherung von Qualität sowie die Sicherheit und Zuverlässigkeit unserer Produkte Grundlage des Erfolges von Beiersdorf sind – und damit zentraler Unternehmensgrundsatz. Verbesserungen, die dafür notwendig sind, setzen wir gründlich und nachhaltig um. Dabei handeln wir stets unter Beachtung international anerkannter Qualitätsmanagement-Systeme. So verarbeiten wir nur Rohstoffe, die zuvor einen mehrstufigen Auswahlprozess durchlaufen haben.

Wir haben den Anspruch, jederzeit die hohen Qualitätsansprüche unserer Kunden bei unseren Produkten zu erfüllen. Hierfür ist der Einsatz eines jeden Mitarbeiters weltweit erforderlich. Qualität verstehen wir dabei als einen dynamischen Prozess der ständigen Verbesserung aller qualitätsbezogenen Leistungen.



Absprachen mit Wettbewerbern über Preise und Konditionen sind ein Verstoß gegen die Regeln des Kartellrechts.

**Jeder einzelne Mitarbeiter kann dazu beitragen, dass die Qualität unserer Produkte stets verbessert und unsere Produktversprechen eingehalten werden.**

- **Das betrifft insbesondere die Mitarbeiter, die mit der Entwicklung, Herstellung, Vermarktung und dem Verkauf der Beiersdorf Produkte betraut sind.**
  - ▶ Beachten Sie alle gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Produktentwicklung und Etikettierung.
  - ▶ Stellen Sie sicher, dass sämtliche Produktionsprozesse unter Einhaltung adäquater Hygienestandards durchgeführt werden.
  - ▶ Führen Sie eine ständige Qualitätskontrolle durch.

#### 4. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir stehen zu den Regeln eines fairen Wettbewerbs zum Vorteil aller Marktteilnehmer. Unser Unternehmen setzt sich dafür ein, den freien und unverfälschten Wettbewerb zu sichern und aufrechtzuerhalten. Dieser Grundsatz ist zentraler Gedanke der weltweit existierenden Kartellgesetze und daher für Beiersdorf verpflichtend.

**Um sich selbst und Beiersdorf vor den Folgen einer Verletzung der gesetzlichen Bestimmungen zu schützen, sind sämtliche kartellrechtswidrigen Verhaltensweisen verboten. Dies sind insbesondere:**

- ▶ Abstimmung und Absprachen mit Wettbewerbern über Preise, Konditionen, Aufteilung von Märkten, Kunden oder Gebieten, Kapazitäts- oder Produktionsbeschränkungen.
- ▶ Austausch mit Wettbewerbern über sensitive Informationen wie zum Beispiel Preise, Preisänderungen, Margen, Rabatte und Umsätze.
- ▶ Unzulässige Beeinflussung der Händler bei der Bestimmung der Einzelhandelspreise.
- ▶ Missbräuchliche Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung.

Weitere Informationen und verbindliche Verhaltensstandards finden Sie in den Beiersdorf Richtlinien zum kartellrechtskonformen Verhalten und den Beiersdorf Competition Compliance Training Charts.

#### 5. Verbot von Korruption

Wir dulden keine Korruption – egal, in welcher Form sie auftritt. Die unrechtmäßige Zuwendung von Vorteilen an Dritte – etwa an Amtsträger oder Mitarbeiter privater Unternehmen – ist im Beiersdorf Konzern verboten. Das Verbot der Korruption gilt uneingeschränkt, also unabhängig davon, an wen, an welchem Ort der Welt und aus welchem Grund solche Vorteile gewährt werden.

Gesetze zur Bekämpfung von Korruption existieren weltweit und müssen von allen Unternehmen, Mitarbeitern, Beauftragten und Vertretern von Beiersdorf beachtet werden. Verstöße gegen diese Gesetze können schwere Straftaten darstellen und erhebliche Schäden sowohl für den Einzelnen als auch für das Unternehmen verursachen. Das Verbot der Korruption bedeutet auch, dass persönliche Vorteile im Zusammenhang mit geschäftlichen Tätigkeiten weder gefordert noch angenommen, angeboten oder gewährt werden dürfen.

Gerade im Zusammenhang mit Geschenken oder Gefälligkeiten ergeben sich erfahrungsgemäß immer wieder Fragen im Arbeitsalltag. Wie Sie richtig mit Einladungen oder Präsenten umgehen, erfahren Sie in diesem Code of Conduct unter Ziffer 9. Einzelheiten hierzu sind mit hilfreichen Beispielen und Tipps in der Anti-Korruptionsrichtlinie geregelt.

- Schützen Sie sich selbst davor, ungewollt eine Straftat zu begehen, indem Sie sich im Zweifelsfall an Ihren Vorgesetzten oder den Geschäftsführer der Landesgesellschaft wenden. Auch der Compliance Officer steht Ihnen zur Seite, wenn Sie zum Beispiel mit einem Korruptionsfall konfrontiert werden oder Fragen zur Rechtmäßigkeit von Leistungen, Zahlungen und finanziellen Vereinbarungen haben.**

Beiersdorf lehnt jede Form der Diskriminierung ab.

### 6. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Beiersdorf ist allen Mitarbeitern gegenüber verpflichtet, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu bieten und diese kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Einhaltung unserer hohen Standards im Bereich Arbeitssicherheit wird regelmäßig überprüft. Zudem werden regelmäßig Arbeitssicherheitsschulungen durchgeführt.

**Jeder einzelne Mitarbeiter kann dazu beitragen, die Arbeitsumgebung bei Beiersdorf sicher zu gestalten. Die folgenden Verhaltensregeln sollten selbstverständlich sein:**

- ▶ Halten Sie die Richtlinien bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein.
- ▶ Verhalten Sie sich so umsichtig, dass niemand in Gefahr geraten kann.



- ▶ Handeln Sie überlegt und sorgfältig, um sicherheitsgefährdende Situationen zu vermeiden. Falls sich eine Gefahrensituation nicht vermeiden lässt: Sorgen Sie dafür, dass das Problem sofort behoben wird und Kollegen entsprechend informiert werden.
- ▶ Melden Sie alle Vorfälle, die die Sicherheit gefährden, Ihrem Vorgesetzten und der Geschäftsleitung.

### 7. Vielfalt und Chancengleichheit

Beiersdorf repräsentiert als internationales Unternehmen Vielfalt, Toleranz und Chancengleichheit. Unterschiedlichkeit ist für uns wertvoll. Denn der vielfältige Hintergrund unserer Mitarbeiter fördert die Kreativität und lässt uns unsere Kunden weltweit besser verstehen.

Bei allen Entscheidungen und in allen Bereichen des Unternehmens muss deshalb unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung ausgeschlossen werden. Das gilt unabhängig von Geschlecht, Alter, Rasse, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, geschlechtlicher Ausrichtung oder Behinderung. Auch die kulturelle, ethnische oder nationale Herkunft sowie die politische und philosophische Gesinnung dürfen keine Rolle spielen.

**Jeder einzelne Mitarbeiter kann zum Erfolg von Beiersdorf beitragen, indem er die Vielfältigkeit des Unternehmens respektiert. Ein sachorientierter, freundlicher und fairer Umgang miteinander sollte ebenso selbstverständlich sein wie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.**

### 8. Sorgfalt beim Umgang mit Daten

Wir stellen sicher, dass die moderne Informations- und Kommunikationstechnik sachgerecht verwendet wird. Persönlichkeitsrechte sowie Daten unserer Kunden, Vertragspartner und Mitarbeiter genießen höchstmöglichen Schutz. Datenerhebungen und Datenverarbeitungen erfolgen entsprechend den jeweils geltenden Gesetzen. Bestehende Meldepflichten gegenüber nationalen Aufsichtsbehörden bzw. Kontrollstellen werden von uns beachtet.

Geschenke und Einladungen, die an die Privatadresse gerichtet sind, dürfen weder gewährt noch angenommen werden.



PHOTOGRAPHY: © MASTERFILE

### 9. Umgang mit Interessenkonflikten, Geschenken und Einladungen

Wir sind uns bewusst, dass Entscheidungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit für Beiersdorf nicht von privaten Interessen oder persönlichen Beziehungen geprägt sein dürfen. Situationen, in denen es zu Interessenkonflikten kommen kann, sollten deshalb vermieden werden.

Der richtige Umgang mit potenziellen Konflikten ist die vollständige Offenlegung sämtlicher Fakten. Auch im Zusammenhang mit Geschenken und Einladungen kann nur absolute Transparenz vor Schaden für Beiersdorf und die betroffenen Mitarbeiter schützen. Auch die Gewährung von hochwertigen Geschenken, Geldgeschenken und finanziellen Vergünstigungen an Mitarbeiter und Vertreter anderer Unternehmen ist grundsätzlich untersagt. Nur ausnahmsweise dürfen geringwertige Präsente gewährt werden, sofern diese angemessen sind und keine Gegenleistung erwartet wird. Solche Geschenke sollen mit dem jeweiligen Markenlogo versehen sein.

In praktisch allen Rechtsordnungen sind Geschenke und Einladungen für und an Amtsträger besonders sensibel und daher in der Regel verboten.

**! Nehmen Sie grundsätzlich keine Geschenke oder unangemessene Einladungen eines Geschäftspartners an. Ausnahmen sind lediglich geringwertige Geschenke wie Werbe- und Streuartikel sowie angemessene Geschenke mit repräsentativem Charakter. Geschenke und Einladungen, die an die Privatadresse gerichtet sind, dürfen weder gewährt noch angenommen werden.**

Durch Geschenke und Einladungen kann der Eindruck entstehen, dass der Schenkende oder Einladende sich daraus Vorteile erwartet. Selbst dieser Anschein kann sowohl Ihrer eigenen Reputation als auch der von Beiersdorf schaden.

Um sich davor zu schützen, sollten Sie Zweifelsfälle immer mit Ihrem Vorgesetzten besprechen. Einzelheiten zum Umgang mit Einladungen und Geschenken und Hilfestellung, was „angemessen“ ist, können Sie der Anti-Korruptionsrichtlinie entnehmen.

Erfindungen gelten als geistiges Eigentum  
und sind entsprechend zu schützen.

#### 10. Sorgfalt im Umgang mit Rechnungslegung und Finanzunterlagen

Wir sind uns bewusst, dass Sorgfalt beim Umgang mit Finanzunterlagen von höchster Wichtigkeit für unser Unternehmen ist. Wir halten uns deshalb an unsere Verpflichtung, die nationalen und internationalen Regeln der Rechnungslegung sicherzustellen. Die Rechnungslegung im Konzern erfolgt extern und intern identisch gemäß den International Financial Reporting Standards. Unsere Finanzunterlagen sind die Grundlage für das Management des Geschäfts. Sie spiegeln gegenüber den Interessengruppen den Geschäftsverlauf und die relevanten Fakten zutreffend und zeitnah wider.

- ▶ Nutzen Sie die standardisierten Prozesse optimal, stellen Sie die Einhaltung der Rechnungslegungsvorschriften sicher.
- ▶ Führen Sie Ihre Unterlagen sorgfältig und sorgen Sie für eine gesetzes- und richtlinienkonforme Aufbewahrung.
- ▶ Arbeiten Sie mit internen und externen Prüfern kooperativ zusammen.

#### 11. Umgang mit vertraulichen Informationen und der Schutz des geistigen Eigentums

Wir sind uns bewusst, dass geistiges Eigentum ein wertvoller Vermögenswert und Basis für den Erfolg unseres Unternehmens ist. Deshalb gilt es, diese Informationen zu schützen. Als geistiges Eigentum gelten Erfindungen, Produkt- und Verpackungsprototypen, Rezepturen, Produktkonzepte, Details über Kunden und Lieferanten sowie andere Geschäftsgeheimnisse.

- ! **Jeder einzelne Mitarbeiter sollte zum Schutz dieser Informationen beitragen. Vertrauliche Informationen, die das Unternehmen betreffen, sind geheim zu halten. Das heißt, sie dürfen nicht an unbefugte Personen weitergegeben werden – hierzu zählen auch Familie und Freunde.**

Schützen Sie Akten und Dateien vor unberechtigtem Zugriff. Passworte sind entsprechend den Sicherheitsvorgaben auszuwählen, in regelmäßigen Abständen zu ändern und nicht an andere weiterzugeben. Stellen Sie sicher, dass kein Dritter auf Datenbestände zugreifen kann, wenn Sie sich nicht an Ihrem Arbeits-



Jeder Mitarbeiter soll kostenbewusst handeln und prüfen, ob Ausgaben notwendig und verhältnismäßig sind.

platz befinden. Führen Sie Gespräche mit vertraulichem Inhalt so, dass unbefugte Dritte hiervon keine Kenntnis erhalten. Dies gilt insbesondere für telefonische Gespräche über Telefonlautsprecher und Videokonferenzen. Verwenden Sie vertrauliche Informationen ausschließlich zu geschäftlichen Zwecken.

### 12. Nutzung unserer Unternehmensressourcen

Beiersdorf stellt allen Mitarbeitern zur Erreichung der gemeinsamen Ziele Unternehmensressourcen zur Verfügung. Nur ein effizienter Einsatz aller Ressourcen auf allen Ebenen kann den Unternehmenserfolg langfristig sichern. Verschwendung oder Missbrauch von Unternehmensressourcen – einschließlich der Arbeitszeit – schadet der betrieblichen und finanziellen Leistungsfähigkeit von Beiersdorf und betrifft damit uns alle. Jeder einzelne Mitarbeiter kann hierzu seinen Beitrag leisten.

- ▶ Handeln Sie kostenbewusst und prüfen Sie sorgfältig, ob Ausgaben notwendig und verhältnismäßig sind.
- ▶ Achten Sie auf einen sorgfältigen Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens. Schützen Sie es vor Beschädigung, Zerstörung und Diebstahl.
- ▶ Halten Sie die private Nutzung der IT-Infrastruktur einschließlich E-Mail, Internetzugang und Telefone in einem angemessenen Rahmen.

### 13. Insiderrecht

Wir sind uns bewusst, dass die Nutzung und Weitergabe von Insiderinformationen gesetzlich untersagt ist. Insiderinformationen sind alle nicht öffentlich bekannten präzisen Informationen, die einen Emittenten oder dessen Finanzinstrumente direkt oder indirekt betreffen und geeignet sind, im Fall ihres Bekanntwerdens den Kurs dieser Finanzinstrumente (z. B. Beiersdorf-Aktien) oder damit verbundener Finanzinstrumente (z. B. von einer Bank begebene Beiersdorf-Aktienanleihen) erheblich zu beeinflussen. Maßgeblich ist dabei, ob ein verständiger Anleger die Information wahrscheinlich als Teil der Grundlage seiner Anlageentscheidung nutzen würde.

Mitarbeiter, die über Insiderinformationen verfügen, die Beiersdorf oder ver-

bundene Unternehmen betreffen, dürfen deren Finanzinstrumente (und damit verbundene Finanzinstrumente) nicht für eigene oder fremde Rechnung direkt oder indirekt unter Nutzung der Insiderinformationen kaufen oder verkaufen (oder einen bereits erteilten Kauf- oder Verkaufsauftrag ändern oder stornieren). Die Informationen dürfen zudem nicht unrechtmäßig an Dritte – etwa Journalisten, Berater, Bankiers, Kunden, Familien-angehörige oder Freunde – weitergegeben oder diesen zugänglich gemacht werden. Aufgrund dieser Informationen darf Dritten auch nicht der Erwerb oder die Veräußerung der betreffenden Finanzinstrumente empfohlen oder Dritte dazu verleitet werden. Das Verbot gilt so lange, bis die Informationen ihre Eigenschaft als Insiderinformationen verlieren, etwa weil sie nicht mehr kursrelevant sind oder öffentlich bekannt gegeben werden.

Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Beiersdorf AG dürfen von Gesetzes wegen in der Zeit vor der Veröffentlichung von Geschäftszahlen weder direkt noch indirekt Eigengeschäfte in Aktien oder sonstigen Finanzinstrumenten der Gesellschaft vornehmen. Für Mitarbeiter aus bestimmten Unternehmensbereichen, die mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit bestimmungsgemäß Zugang zu Insiderinformationen haben, bestimmt Beiersdorf hiermit ebenfalls grundsätzlich und verbindlich ein solches Handelsverbot. Die betroffenen Mitarbeiter werden über die Geltung des Handelsverbots für sie und mögliche Ausnahmen gesondert in Kenntnis gesetzt.

**Das Handelsverbot für Organmitglieder sowie die weiteren betroffenen Mitarbeiter gilt für einen Zeitraum, der zwei Wochen vor Ende eines jeden Quartals beginnt und mit dem Ablauf des Tages der Veröffentlichung der betreffenden Quartalsmitteilungen bzw. der Halbjahres- oder der Jahresabschlüsse des Unternehmens endet. Mitarbeitern, die dem verbindlichen Handelsverbot nicht unterliegen, empfiehlt Beiersdorf ebenfalls, von Geschäften innerhalb des genannten Zeitraums abzusehen, insbesondere wenn sich nicht immer ausschließen lässt, dass sie bei ihrer Arbeit auch mit Finanzkennzahlen oder Geschäftsergebnissen des Unternehmens in Verbindung kommen. Mit diesen Regelungen möchte die Gesellschaft jeden Anschein von Insiderhandel vermeiden und die Mitarbeiter und das Unternehmen vor den Folgen von Insiderhandel schützen.**

Widerrechtliche Beschäftigung  
von Kindern unter 15 Jahren wird  
weder genutzt noch geduldet.



#### 14. Verantwortung gegenüber unserer Umwelt

Wir sind uns bewusst, dass der Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen ein wichtiges Ziel unseres Unternehmens ist.

Wir entwickeln und vertreiben Produkte, bei deren Herstellung, Lagerung, Vertrieb, Transport, Verwendung und Entsorgung besonderer Wert auf Umweltschutz gelegt wird. Alle Mitarbeiter haben deshalb die Pflicht, mit den Ressourcen Energie, Wasser und Rohstoffen sparsam und effizient umzugehen. Die Verwendung erneuerbarer Rohstoffe und die Entwicklung umweltfreundlicher Verpackungen sollte von jedem Einzelnen unterstützt werden.

#### 15. Soziales Engagement

Wir sind uns bewusst, dass wir als börsennotiertes Unternehmen eine große gesellschaftliche Verpflichtung haben. Deshalb gewähren wir in angemessener Form Geld- und Sachspenden, die ausschließlich für die Förderung von Projekten im Rahmen der Handlungsfelder Bildung, Familie und Kultur bestimmt sind. Finanzielle Zuwendungen an politische Parteien oder ähnliche Institutionen sowie an Einzelpersonen werden nicht gewährt.

#### 16. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit

Wir nutzen und dulden keine widerrechtliche Arbeit von Kindern unter 15 Jahren oder den Einsatz von Zwangsarbeit.

Jedem Mitarbeiter wird dieser  
Code of Conduct ausgehändigt.

### Konsequenzen bei Nichtbeachtung der Grundsätze

Dieser Code of Conduct vereint geltende gesetzliche und betriebliche Regelungen. Die Verpflichtung zur Einhaltung der im Code of Conduct aufgeführten Grundsätze ergibt sich entweder unmittelbar aus den Gesetzen, betrieblichen Regelungen, Unternehmensleit- und -richtlinien oder als arbeitsvertragliche Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag. Bewusste Verstöße gegen die Richtlinien führen im Rahmen der geltenden Bestimmungen zu Konsequenzen.

### Aushändigung des Code of Conduct

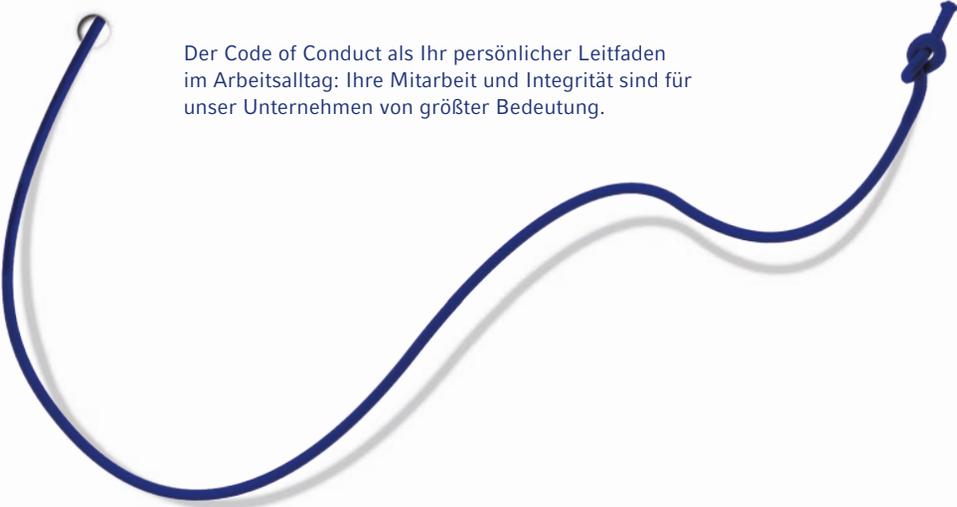
Jedem Mitarbeiter wird dieser Code of Conduct ausgehändigt. Gegebenenfalls wird der Code of Conduct unter Berücksichtigung jeweils landesspezifischer Besonderheiten modifiziert.

 Die Onlineversion des Code of Conduct von Beiersdorf steht im Beiersdorf BlueNet unter <http://germany.global.bdfgroup.net/wissen/compliance/code-of-conduct> zur Verfügung.“

### Kontakt:

Beiersdorf Aktiengesellschaft  
Compliance Management  
Unnastraße 48  
20245 Hamburg  
Telefon: +49 40 4909-6050  
E-Mail: [compliance@beiersdorf.com](mailto:compliance@beiersdorf.com)

IMPRESSUM: **Herausgeber:** Beiersdorf Aktiengesellschaft, Unnastraße 48, 20245 Hamburg; **Redaktion/ Konzept:** Beiersdorf Aktiengesellschaft, Corporate Communications, Telefon: +49 40 4909-2001, E-Mail: [cc@beiersdorf.com](mailto:cc@beiersdorf.com); **Satz/Druck:** Corporate Standards



Der Code of Conduct als Ihr persönlicher Leitfaden  
im Arbeitsalltag: Ihre Mitarbeit und Integrität sind für  
unser Unternehmen von größter Bedeutung.

**Beiersdorf**