



# **Verhaltenskodex VARTA AG-Gruppe**

## Inhalt

|   |    |
|---|----|
| Vorwort   | 3  |
| Präambel  | 4  |
| 1. Faires und redliches Handeln   | 5  |
| 1.1 Umgang mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern   | 5  |
| 1.2 Anti-Diskriminierung  | 5  |
| 1.3 Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit  | 6  |
| 1.4 Koalitions- und Versammlungsfreiheit  | 6  |
| 1.5 Fairer Wettbewerb und Einhaltung wettbewerbsrechtlicher und kartellrechtlicher Vorgaben                       | 6  |
| 1.6 Schutz von geistigem Eigentum   | 7  |
| 1.7 Bekämpfung von Geldwäsche   | 7  |
| 1.8 Handelskontrollen   | 7  |
| 2. Interessenskonflikte   | 8  |
| 2.1 Potenzielle Interessenskonflikte mit Geschäftspartner, Mitbewerbern und sonstigen Personen bzw. Institutionen | 8  |
| 2.2 Potenzielle Konflikte zwischen privaten Interessen der Mitarbeiter und dem Interesse der VARTA                | 8  |
| 2.3 Potenzielle Interessenskonflikte zwischen Mitarbeitern und Geschäftspartnern                                  | 8  |
| 2.4 Beziehungen zu Mitbewerbern   | 9  |
| 3. Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption   | 9  |
| 3.1 Kein Anbieten oder Gewähren von Vorteilen   | 9  |
| 3.2 Kein Fordern oder Annehmen von Vorteilen  | 10 |
| 3.3 Spenden   | 10 |
| 4. Vertraulichkeit und Diskretion   | 11 |
| 4.1 Verschwiegenheit  | 11 |
| 4.2 Datenschutz und Datensicherheit   | 11 |
| 4.3 Insiderregeln   | 11 |
| 5. Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz  | 12 |
| 6. Verhaltenskodex als Grundlage  | 13 |
| 7. Ansprechpartner  | 14 |

## Vorwort

*„Im Grunde sind es immer die Verbindungen mit Menschen, die dem Leben seinen Wert geben.“*

(Wilhelm Freiherr von Humboldt)

Sehr geehrte Damen und Herren,

als international agierende Unternehmensgruppe beschäftigt die VARTA AG-Gruppe weltweit mehr als 4.500 Mitarbeiter. Stetiges Wachstum und der erfolgreiche Börsengang erfordern von allen Beteiligten ein Höchstmaß an Verlässlichkeit und eine perfekt abgestimmte Organisation. Aus diesem Grund ist es für die VARTA AG-Gruppe von großer Wichtigkeit, einen Verhaltenskodex aufzustellen, der die Offenheit und Transparenz im Unternehmen stärkt, sowie das Miteinander der Belegschaft klar und transparent regelt.

Mit dem Ziel ein verlässlicher Partner zu sein, wird die Führung der VARTA AG geleitet von Integrität, Ehrlichkeit, Nachhaltigkeit und Transparenz. In dieser Hinsicht üben alle Führungskräfte der VARTA AG-Gruppe eine Vorbildfunktion aus. Zudem bieten die Führungskräfte Orientierungshilfe und Unterstützung, damit die ihnen direkt unterstellten Mitarbeiter die richtigen Entscheidungen treffen und ihr Handeln nach den Grundsätzen des Verhaltenskodex ausrichten.

Als etablierter Markt- und Technologieführer verfolgen wir eine langfristige, nachhaltige, umfassende Wachstums- und damit Wertsteigerungsstrategie. Das Unternehmen arbeitet auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien und die Förderung eines nachhaltigen Konsums hin. Unsere Ziele erreichen wir unter anderem durch unser hohes persönliches Engagement, einen starken Teamgeist, offene Kommunikation, Fokus auf Qualität, Innovation und bestmögliche Kundenorientierung. Wir fühlen uns in unserem Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und sonstigen Geschäftspartnern an Grundwerte und Versprechen gebunden, die wir in diesem Verhaltenskodex zusammengefasst haben. Der Kodex ist sowohl Rahmen als auch Richtschnur für nachhaltig verantwortungsvolles Handeln in der VARTA AG.

Moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns entscheidend.

Der Kodex gilt für alle Beschäftigten der VARTA AG-Gruppe.

Wir ermutigen jeden einzelnen, die in diesem Dokument festgelegten Verhaltensregeln einzuhalten.

Der Vorstand der VARTA AG

Februar 2023

## Präambel

In allen Bereichen des geschäftlichen Handelns unterliegen die VARTA AG und ihre verbundenen Gesellschaften („VARTA“) Gesetzen, Verordnungen und sonstigen rechtlichen Regeln. Hierbei handelt es sich um internationale, supranationale, nationale und regionale Vorschriften. Diese bilden den Rahmen für die geschäftlichen Tätigkeiten der VARTA, indem sie z.B. Normen und Standards für die Produktion sowie für die Produkte und Dienstleistungen setzen oder das Verhalten auf unterschiedlichen Märkten und das Zusammenspiel der beteiligten Akteure regeln. Als Mitglied der Initiative amfori BSCI und Unterzeichner des United Nations Global Compact haben wir uns zur Einhaltung menschenrechts- und umweltbezogener Grundsätze verpflichtet und integrieren diese in unsere unternehmenseigenen Verhaltensgrundsätze.

Um die Voraussetzungen für Fortbestand und nachhaltiges Wachstum zu schaffen, ist es für VARTA essenziell, sich innerhalb dieser Rahmenbedingungen zu bewegen und sich flexibel auf Änderungen dieser Rahmenbedingungen einstellen zu können.

Daher ist es selbstverständlich, dass alle Mitarbeiter (dies steht aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit im Folgenden für Personen jeden Geschlechts) innerhalb der VARTA die für sie maßgeblichen Gesetze und Regeln einhalten bzw. bei anderen Mitarbeitern auf deren Einhaltung hinwirken.

Der Verhaltenskodex der VARTA beschreibt wesentliche Verhaltensregeln, die für die nationalen wie auch internationalen Geschäftsaktivitäten der VARTA elementar sind. Auch wenn diese Geschäftsaktivitäten gerade im internationalen Bereich oft die Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher Kulturkreise, denen mitunter andersartige Normen- und Wertesysteme zu Grunde liegen, mit sich bringen, sind diese Verhaltensstandards universell gültig.

Dieser Kodex dient als einheitliche Richtlinie für das geschäftliche Handeln der VARTA an allen Standorten weltweit. Sollten in einzelnen Ländern, in denen Gesellschaften der VARTA tätig sind, gesetzliche Bestimmungen oder sonstige Regeln gelten, die von den Bestimmungen des Kodex abweichen, sind die jeweils strengeren lokalen Bestimmungen einzuhalten.

Zu diesem Kodex werden gegebenenfalls ergänzende Richtlinien erlassen werden, die diesen präzisieren und ebenso wie dieser Verhaltenskodex zu beachten sind. Alle Mitarbeiter werden über Inkrafttreten und Inhalte dieser ergänzenden Richtlinien informiert werden.

Um auf eine erfolgreiche Umsetzung hinzuwirken, werden Mitarbeiter jährlich zum Verhaltenskodex als gesamtes sowie einzelnen Bestandteilen, wie beispielsweise dem Beschwerdemechanismus, geschult.

Der Verhaltenskodex wurde unter Einbezug verschiedener Stakeholdergruppen, unter anderem verschiedener Betriebsräte, entwickelt und mit deren Hilfe implementiert. Die erfolgreiche Umsetzung wird gemeinsam überwacht.

## 1. Faires und redliches Handeln

**Grundsatz 1: Wir handeln redlich und fair im Verhältnis zu unseren Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern, anderen Partnern sowie im Verhältnis untereinander.**

### 1.1 Umgang mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern

Im Mittelpunkt des geschäftlichen Handelns der VARTA stehen unsere Geschäftspartner (insbesondere Kunden, Vertriebspartner, Lieferanten und Dienstleister). Stützpfiler für nachhaltigen Erfolg sind objektive und nachvollziehbare Entscheidungen sowie fairer, respektvoller und verlässlicher Umgang mit diesen Geschäftspartnern. Wir achten die Menschenrechte und haben es uns zur Aufgabe gemacht, diese im eigenen Geschäftsbereich, unseren Geschäftsbeziehungen und darüber hinaus zu fördern. Dabei beziehen wir uns auf internationale Standards und arbeiten nach allgemein anerkannten Richtlinien. Hierzu zählen unter anderem aber nicht ausschließlich die Internationale Menschenrechtscharta, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Im eigenen Geschäftsbereich bringen wir diese Werte sowohl in unser operatives Geschäft als auch in außerordentlichen Aktivitäten ein, wie beispielsweise bei Bauvorhaben. Wir erwarten, dass unsere Werte auch von unseren Geschäftspartnern sowie deren Geschäftspartnern unterstützt und getragen werden und arbeiten gemeinsam mit ihnen darauf hin.

Dies gilt auch für den Umgang der Mitarbeiter, die die Basis für ein erfolgreiches Handeln der VARTA schaffen, im Verhältnis zueinander. Es betrifft Mitarbeiter auf gleichgeordneter Ebene, wie auch in der Rolle als Vorgesetzter gegenüber seinen Mitarbeitern. Gerade Mitarbeiter mit Personalverantwortung haben hier ihrer Vorbildfunktion im besonderen Maße gerecht zu werden.

### 1.2 Anti-Diskriminierung

VARTA ist in rund 75 Ländern der Welt präsent und beschäftigt Mitarbeiter unterschiedlicher soziokultureller Herkunft. Diese Mitarbeiter und ihre vielfältigen Ideen, Sichtweisen und Fähigkeiten sind die Basis für den nachhaltigen Erfolg der VARTA. VARTA möchte von dieser Vielfalt profitieren und ein inklusives, sicheres und produktives Arbeitsumfeld fördern. Deshalb toleriert VARTA keinerlei Benachteiligung, Belästigung oder feindseliges Verhalten im Arbeitsumfeld, sei es beispielsweise aufgrund von Abstammung, Herkunft, Nationalität, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, des Geschlechtsausdrucks und/oder der sexuellen Orientierung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung. Der Schutz der Rechte von Frauen, indigenen Bevölkerungsgruppen, Minderheiten und benachteiligten Gruppen sind uns ein wichtiges Anliegen. Besonders schutzbedürftige Mitarbeiter sind unter anderem werdende Mütter, Menschen mit Behinderung und Jugendliche unter 18 Jahren. Wir treten für Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Toleranz ein und leben diese Werte im harmonischen Miteinander.

Die Persönlichkeitsrechte eines jeden einzelnen Mitarbeiters werden geschützt. Achtung und gegenseitige Rücksichtnahme sind wichtige Voraussetzungen der Zusammenarbeit im Konzern.

VARTA ergreift Maßnahmen zur Schaffung fairer Arbeitsbedingungen. Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit der Mitarbeiter darf, mit Ausnahme außergewöhnlicher Umstände einschließlich Überstunden 60 Stunden nicht übersteigen. Überstunden müssen einvernehmlich vereinbart und vergütet oder ausgeglichen werden und dürfen nicht regelmäßig verlangt werden. Nationale gesetzliche sowie anwendbare tarifvertragliche Bestimmungen, die eine kürzere Gesamtarbeitszeit vorsehen, haben Vorrang.

Eine faire Vergütung abhängig vom Beschäftigungsort, welche mindestens die Existenz einschließlich sozialer und kultureller Teilhabe sichert, nach dem Prinzip „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ sehen wir als selbstverständlich an. Einstellung und Beförderung unserer Mitarbeiter erfolgen auf Basis von Qualifikation und Fähigkeiten.

### **1.3 Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit**

Kinderarbeit und Zwangsarbeit sind verboten.

VARTA beschäftigt auf Grundlage der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ausschließlich Arbeitskräfte, die mindestens 15 Jahre alt sind. Wenn in einem Land, in dem eine Betriebsstätte unterhalten wird, ein höheres Mindestalter für die Beschäftigung gilt, ist dieses einzuhalten. Ausnahmsweise gilt ein Mindestalter von 14 Jahren, wenn in dem Land der Beschäftigung auf Grundlage der Konvention Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein gesetzliches Mindestalter von 14 Jahren gilt. Wir achten das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder unter 18 Jahren basierend auf der Konvention Nr. 182 der ILO.

VARTA beschäftigt keine Person, die eine Arbeit oder Dienstleistung unter Androhung irgendeiner Strafe erbringt und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, d.h. Zwangsarbeit im Sinne der Konvention Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist unzulässig.

Das Verbot aller Formen des Menschenhandels, der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche Ausbeutung und Erniedrigungen, wird bei VARTA strikt eingehalten.

### **1.4 Koalitions- und Versammlungsfreiheit**

Den Mitarbeitern steht es frei, Organisationen wie Arbeitnehmerverbänden und Gewerkschaften beizutreten und diese zu gründen. Mitglieder sowie insbesondere Vertreter dieser Verbände werden vor Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen werden gewahrt. Sollten nationale Gesetze das Recht der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen beschränken, müssen alternative Optionen für unabhängige, freie Vereinigungs- und Tarifverhandlungen geschaffen werden. Die zugehörigen ILO Konventionen 87 und 98 werden berücksichtigt.

### **1.5 Fairer Wettbewerb und Einhaltung wettbewerbsrechtlicher und kartellrechtlicher Vorgaben**

Regeln zum Schutz eines fairen Wettbewerbs sind wesentlicher Teil einer freien Marktwirtschaft.

Zu diesem Zweck haben fast alle Länder entsprechende Gesetze erlassen. Diese verbieten Wettbewerbern insbesondere Absprachen über Preise, die Aufteilung von Kundengruppen oder Produktionsmengen. Auch Preisbindungen im Verhältnis zu Absatzmittlern und das Verbot, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen, sind Gegenstand dieser Gesetze. Schließlich haben fusionskontrollrechtliche Regelungen auch das Ziel, das Entstehen marktbeherrschender Strukturen zu verhindern.

Ein besonderes Augenmerk widmen fast alle Rechtsordnungen verbotenen Absprachen zwischen Marktteilnehmern, die eine Beschränkung des Wettbewerbes zum Gegenstand haben. Dabei kommt es auf den Erfolg nicht an. Bereits „informelle“ Gespräche, formlose Gentlemen's Agreements oder auch nur abgestimmte Verhaltensweisen sind nicht zulässig, wenn diese eine Wettbewerbsbeschränkung verabreden oder umsetzen sollen.

Aus den genannten Gründen muss bereits der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens vermieden werden. Bei Gesprächen mit Wettbewerbern dürfen daher keine vertraulichen Informationen, insbesondere über Preise und bevorstehende Preisänderungen oder Kunden- und Lieferantenbeziehungen, offenbart oder gar ausgetauscht werden.

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte müssen die gesetzlichen Vorgaben über das Wettbewerbs- und Kartellrecht bei ihrer Tätigkeit beachten.

## **1.6 Schutz von geistigem Eigentum**

Wir respektieren geistiges Eigentum Dritter und werden dieses nicht unberechtigt nutzen oder veröffentlichen. Dies gilt insbesondere für geistiges Eigentum, das durch Patente, Urheberrechte oder Markenzeichen geschützt ist. Wir positionieren uns strikt gegen Produktpiraterie und Markenfälschung und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Daher ist der Einsatz von Plagiaten und Markenfälschungen bei VARTA untersagt.

## **1.7 Bekämpfung von Geldwäsche**

VARTA hat das Ziel, nur Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit im Einklang mit gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. VARTA unterstützt keine Geldwäsche. Verdächtiges Verhalten von Geschäftspartnern ist den in Ziffer 7 genannten Stellen zu melden.

Die Gesetze zur Geldwäschebekämpfung sind von allen Mitarbeitern zu befolgen. Die Mitarbeiter sind zudem verpflichtet, die anzuwendenden Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Bar- und anderen Transaktionen sowie Verträgen einzuhalten.

## **1.8 Handelskontrollen**

VARTA befolgt alle Exportkontroll- und Zollgesetze und -vorschriften, die in den jeweiligen Ländern gelten, in denen VARTA Geschäfte tätigt.

## 2. Interessenskonflikte

**Grundsatz 2: Wir vermeiden Interessenskonflikte, die aufgrund sehr enger Beziehungen zu Geschäftspartnern, Wettbewerbern und sonstigen Personen bzw. Institutionen außerhalb der VARTA entstehen können.**

### 2.1 Potenzielle Interessenskonflikte mit Geschäftspartner, Mitbewerbern und sonstigen Personen bzw. Institutionen

Interessenskonflikte, die aufgrund von sehr engen Beziehungen zu Geschäftspartnern, Mitbewerbern und sonstigen Personen bzw. Institutionen außerhalb der VARTA bestehen, können die Integrität, die Professionalität und den Ruf der VARTA beschädigen. Daher müssen mögliche Interessenskollisionen so früh wie möglich erkannt und vermieden werden.

### 2.2 Potenzielle Konflikte zwischen privaten Interessen der Mitarbeiter und dem Interesse der VARTA

Mitarbeiter der VARTA sind angehalten, ihre Arbeitsleistung in den Dienst der VARTA zu stellen.

Nebentätigkeiten oder berufliche Beratertätigkeiten dürfen die Interessen der VARTA nicht beeinträchtigen und bedürfen im Vorhinein der schriftlichen Genehmigung durch einen Vorgesetzten und der Personalabteilung. Soweit keine Beeinträchtigung der Interessen von VARTA zu befürchten ist, wird eine solche Genehmigung erteilt.

Dies gilt ebenso für die Wahrnehmung von offiziellen Mandaten in anderen Unternehmen, die nicht Teil der VARTA sind (z.B. Aufsichtsrat, Beirat etc.).

Gesonderte Vergütungen für Vortrags- oder Lehrtätigkeiten im Rahmen der beruflichen Tätigkeit für die VARTA sind dem Vorgesetzten sowie der Personalabteilung zu melden und schriftlich genehmigen zu lassen.

### 2.3 Potenzielle Interessenskonflikte zwischen Mitarbeitern und Geschäftspartnern

Um die Interessen der VARTA unvoreingenommen vertreten zu können, wird von allen Mitarbeitern der VARTA erwartet, dass sie gegenüber Geschäftspartnern eine neutrale und interessenkonfliktfreie Geschäftsbeziehung pflegen.

Diese neutrale Einstellung gegenüber Geschäftspartnern ist gefährdet, wenn Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar rechtlich, finanziell oder persönlich mit einem Geschäftspartner verbunden sind, insbesondere wenn kapitalmäßige Beteiligungen oder sonstige rechtliche Einflussmöglichkeiten zu Geschäftspartnern bestehen.

Deshalb dürfen Mitarbeiter Anteile und Beteiligungen von Geschäftspartnern nur erwerben und halten, wenn dies in geringem Umfang erfolgt und die Möglichkeit eines Interessenkonflikts oder der Anschein dafür ausgeschlossen ist. Diese Regelung darf nicht dadurch umgangen werden, dass die Beteiligung von Dritten im Auftrag des Mitarbeiters erworben oder gehalten wird.



## 2.4 Beziehungen zu Mitbewerbern

Grundsätzlich soll kein Mitarbeiter der VARTA unmittelbar oder mittelbar eine Beteiligung an einem Mitbewerber halten oder sonstige rechtliche Einflussmöglichkeiten auf Mitbewerber besitzen, deren Produkte mit Produkten der VARTA (Mikrobatterien, Haushaltsbatterien, Energiespeicherlösungen etc.) konkurrieren.

Deshalb dürfen Mitarbeiter Anteile und Beteiligungen von Mitbewerbern nur erwerben und halten, wenn dies in geringem Umfang erfolgt und die Möglichkeit eines Interessenkonflikts oder der Anschein dafür ausgeschlossen ist.

Mitarbeiter von VARTA dürfen keine Leistungen für einen Mitbewerber erbringen.

## 3. Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption

**Grundsatz 3: Wir dulden keine Form der Bestechung, Bestechlichkeit, Erpressung oder sonstige Form von Korruption.**

**Wir gewähren Geschäftspartnern und sonstigen Dritten keine unangemessenen Geschenke, Bewirtungen, Vergünstigungen, Vergnügungen oder sonstigen Vorteile jedweder Art.**

**Wir nehmen derartige Vorteile nicht an.**

Aufträge gewinnt VARTA über Qualität und Preis der Produkte und Dienstleistungen.

### 3.1 Kein Anbieten oder Gewähren von Vorteilen

Kein Mitarbeiter von VARTA darf anderen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – unrechtmäßige Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren. Es dürfen keine Geldzahlungen oder andere Vorteile gewährt werden, um Entscheidungen zu beeinflussen oder unrechtmäßige Vorteile zu erlangen.

Dies gilt im besonderen Maße gegenüber Amtsträgern, aber auch gegenüber Personen der Privatwirtschaft. Der Begriff des Amtsträgers umfasst die Vertreter oder Mitarbeiter von Behörden und anderen öffentlichen Einrichtungen sowie Beamte und Mitarbeiter staatlicher Unternehmen und öffentlicher internationaler Organisationen. Gemeint sind auch Kandidaten für politische Ämter, offizielle Vertreter und Mitarbeiter einer politischen Partei sowie politische Parteien selbst.

Jedes Angebot, jede Zuwendung eines Vorteils, jede Einladung und jedes Geschenk müssen mit den geltenden Gesetzen, diesem Code of Conduct und weiteren internen Regelungen der VARTA übereinstimmen.

Jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Unangemessenheit muss vermieden werden. Es dürfen also keine Angebote, Versprechen, Zuwendungen, Einladungen und Geschenke gemacht werden, wenn sie als Versuch verstanden werden können, einen Amtsträger zu beeinflussen oder einen Geschäftspartner zu bestechen.

Nicht darunter fallen übliche (nach Höhe und Gegebenheit) Gelegenheitsgeschenke von symbolischem Wert oder Essens- bzw. Veranstaltungseinladungen in angemessenem Rahmen, wenn dabei die lokalen Gepflogenheiten und die geltenden Gesetze eingehalten werden. Darüberhinausgehende Geschenke oder Essens- oder Veranstaltungseinladungen haben zu unterbleiben.

### **3.2 Kein Fordern oder Annehmen von Vorteilen**

Kein Mitarbeiter der VARTA darf seine dienstliche Stellung dazu nutzen, Vorteile für sich, Familienangehörige oder andere Dritte zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen.

Nicht hierunter fallen übliche (nach Höhe und Gegebenheit) Gelegenheitsgeschenke von symbolischem Wert oder Essens- bzw. Veranstaltungseinladungen in angemessenem Rahmen, wenn dabei die lokalen Gepflogenheiten und die geltenden Gesetze eingehalten werden sowie Einladungen von Geschäftspartnern, wenn diese freiwillig ausgesprochen werden und einem geschäftlichen Anlass dienen. Darüberhinausgehende Vorteile, Geschenke oder Essens- oder Veranstaltungseinladungen dürfen nicht angenommen werden. Auf die Angabe eines bestimmten Betrages zur Angemessenheit wird verzichtet, da dieser aufgrund der weltweiten Präsenz von VARTA unterschiedlich ausfallen würde. Bei Fragen oder Unsicherheiten ist die Compliance-Beauftragte zu fragen.

### **3.3 Spenden**

Spenden oder sonstige Zuwendungen an Organisationen und Einrichtungen, nicht aber an Einzelpersonen, können unter gewissen Bedingungen gewährt werden. Mindestvoraussetzung für Spenden der VARTA ist, dass diese Organisationen und Einrichtungen berechtigt sind, offiziell anerkannte Spendenbescheinigungen auszustellen.

Zuwendungen von Spenden ohne Spendenbescheinigungen sind nicht gestattet. Es darf keine Zuwendung an reputationsschädliche Organisationen gewährt werden.

Auch bei Spenden darf in keinem Fall der Anschein einer möglichen Beeinflussung entstehen. Ein solcher Anschein kann beispielsweise entstehen, wenn der Spendenempfänger einem Geschäftspartner sehr nahesteht.

Über die Regeln zur Vergabe von Spenden entscheidet ausschließlich der Vorstand der VARTA AG mit der Compliance-Beauftragten. Bei der Vergabe solcher Spenden beachten wir den Grundsatz uneigennütziges Handelns und differenzieren diese klar von einem Sponsoring. VARTA leistet keine politischen Spenden (Spenden an Politiker, politische Parteien oder politische Organisationen).

Spenden, die die in Anlage 1 genannten Grenzen je Organisation und Jahr überschreiten, werden grundsätzlich über die Abteilung Corporate Marketing organisiert und setzen die Freigabe von mindestens zwei Vorstandsmitgliedern sowie der Compliance-Beauftragten der VARTA AG voraus. Spendenanfragen sind an die Compliance-Beauftragte weiterzuleiten. Spenden mit einem Wert unter den in Anlage 1 genannten Grenzen je Organisation und Jahr liegen im Ermessen der jeweiligen Länder-Geschäftsführung.

Diese Spendenregelung bezieht sich nicht auf die angemessene Unterstützung lokaler Sponsoringaktivitäten in der Nähe unserer Werke, beispielsweise die Unterstützung von Sportvereinen oder anderen anerkannten Organisationen. Solche Sponsoring-Aktivitäten setzen eine Freigabe von zwei Vorstandsmitgliedern voraus. Sponsoring ist durch eine Gegenleistung wie Werbung für VARTA oder eine andere Marke der VARTA definiert.

## 4. Vertraulichkeit und Diskretion

**Grundsatz 4: Wir halten uns jederzeit an die Pflicht zur Vertraulichkeit und Diskretion.**

### 4.1 Verschwiegenheit

Über interne Angelegenheiten der VARTA ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt insbesondere für geplante Vorhaben, die interne Organisation oder Produktionsverfahren sowie für Zahlen und Daten des internen und externen Berichtswesens, solange diese Informationen nicht veröffentlicht sind.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Details dazu sind in den jeweiligen Dienstverträgen geregelt.

Die Verschwiegenheitspflicht ist auch im privaten Bereich und im Umgang mit sozialen Netzwerken zu beachten.

### 4.2 Datenschutz und Datensicherheit

Für VARTA sind die Integrität, Verfügbarkeit und Vertraulichkeit von Informationen von großer Wichtigkeit.

Jeder Mitarbeiter muss sich der Notwendigkeit der Informationssicherheit bewusst sein und entsprechend handeln.

Bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten müssen die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, sich aktiv an der Abwehr und Bekämpfung von materiellen und immateriellen Schäden zu beteiligen sowie umsichtig mit den Informationssystemen, den darauf gespeicherten und verarbeiteten Daten und allen nicht-elektronischen Informationen umzugehen.

### 4.3 Insiderregeln

Personen, die Insiderinformationen in Bezug auf ein Unternehmen der VARTA oder ein anderes Unternehmen, z.B. einen Geschäftspartner haben, dessen Wertpapiere zum Handel an einer Börse oder auf einem organisierten Markt zugelassen sind, dürfen nicht mit Wertpapieren oder Finanzinstrumenten solcher Unternehmen handeln, deren Preis unmittelbar oder mittelbar von den Wertpapieren dieser Unternehmen abhängen (Insiderpapiere).

Eine Insiderinformation ist eine konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf einen Emittenten von Insiderpapieren bezieht und die geeignet ist, im Fall ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis erheblich zu beeinflussen.

Bei Unsicherheit oder Fragen zu Themen des Insiderrechts und / oder der Marktmissbrauchsverordnung steht den Mitarbeitern die Abteilung Corporate Legal zur Verfügung.

## 5. Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

### **Grundsatz 5: Sicherheit am Arbeitsplatz, die Sicherheit unserer Produkte sowie der Schutz der Umwelt sind elementare Grundsätze**

Um diese Grundsätze sicherzustellen, ist jeder Mitarbeiter in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich für den Schutz von Menschen und Umwelt. Unsere Mitarbeiter haben die Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien zum Umweltschutz und zur Anlagen- und Arbeitssicherheit einzuhalten und bei anderen Mitarbeitern auf deren Einhaltung hinzuwirken. Das Unternehmen und die Mitarbeiter folgen dem Vorsorgeprinzip und arbeiten auf eine Förderung des Umweltbewusstseins im Unternehmen und darüber hinaus hin. Zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit schafft VARTA geeignete Arbeitsbedingungen und kommt geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes nach. Dazu gehört auch die Einhaltung angemessener Arbeits- und Ruhezeiten auf Basis nationaler gesetzlicher Bestimmungen. Unter anderem stellt VARTA den Mitarbeitern passende Rahmenbedingungen, Arbeitsmittel sowie eine wirksame persönliche Schutzausrüstung kostenlos zur Verfügung und berücksichtigt dabei insbesondere auch Bedürfnisse besonders schutzbedürftiger Mitarbeiter.

Insbesondere gilt:

- Mitarbeiter handeln umsichtig und tragen so Verantwortung dafür, dass die eigene und die Gesundheit anderer nicht gefährdet wird.
- Im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden die jeweiligen lokalen und nationalen Bestimmungen als Mindeststandards betrachtet.
- Aspekte der Produkt- und Arbeitssicherheit sowie des Umweltschutzes sind bei der Entwicklung, Herstellung, Lagerung, Transport, Vertrieb und Verwendung unserer Produkte unbedingt zu beachten.
- Umweltbelastungen wie insbesondere die Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs sollen verhindert werden. In unserem Wirkungsbereich soll zum Erhalt der natürlichen Artenvielfalt von Tieren und Pflanzen beigetragen werden.

## 6. Verhaltenskodex als Grundlage

### **Grundsatz 6: Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage unseres betrieblichen Verhaltens und ist daher unbedingt zu beachten**

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für alle Richtlinien innerhalb der VARTA.

Jeder Mitarbeiter innerhalb der VARTA ist verpflichtet, die für ihn maßgeblichen Gesetze, Vorschriften, den Inhalt dieses Kodex sowie die diesen Kodex ergänzenden Richtlinien einzuhalten und bei anderen Mitarbeitern auf deren Einhaltung hinzuwirken.

Von allen Mitarbeitern der VARTA wird erwartet, dass sie diesen Verhaltenskodex nicht nur formal einhalten, sondern vielmehr dessen Sinn und Zweck verinnerlichen und entsprechend auf das tägliche Geschäftsleben anwenden.

Alle Mitarbeiter tragen dafür Verantwortung, dass die Gesetze und unternehmensinternen Regeln eingehalten werden. Die jeweiligen Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter über die sie betreffenden Gesetze und unternehmensinternen Regelungen informiert und bei der Anwendung unterstützt werden. In Zweifelsfragen haben die Mitarbeiter Rat von Vorgesetzten oder bei einer der unter Ziffer 7 genannten Stellen einzuholen.

### **Grundsatz 7: Wenn wir glauben oder feststellen, dass die genannten Regeln von einer Führungskraft oder einem Mitarbeiter nicht eingehalten werden oder worden sind, zögern wir nicht, den Sachverhalt zu melden.**

Jeder Mitarbeiter ist dazu angehalten, erkannte Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex bei einer der in Ziffer 7 genannten Stellen zu melden. Dies gilt ebenso bei hinreichend konkretisierten Verdachtsmomenten.

Bei festgestellten oder möglichen Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften werden die Verantwortlichen der VARTA alles Notwendige tun, um den Sachverhalt aufzuklären und die erforderlichen Konsequenzen einzuleiten, die bis zu der Beendigung eines Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses führen können. Weitergehende juristische Schritte wird sich VARTA dabei stets vorbehalten.

Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung über mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex macht, muss Nachteile befürchten. Auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte.

## 7. Ansprechpartner

Zuständig für die Entgegennahme von Hinweisen über mögliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex sowie Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit den Grundregeln dieses Kodex sind

- Die Beauftragte für Compliance (Chief Compliance Officer): Frau Julia Weber
- Sofern benannt: Die Compliance-Beauftragten der einzelnen Landesgesellschaften

Hinweise zu Fehlverhalten, insbesondere Verletzungen geltender Gesetze und interner Anweisungen und Verfahren, können über

- das anonyme Hinweisgebersystem unter <https://varta.integrityline.org/>,
- an die E-Mail-Adresse [compliance@varta-ag.com](mailto:compliance@varta-ag.com),
- per E-Mail oder telefonisch an die Compliance-Beauftragte (Frau Julia Weber)
- oder schriftlich (auch anonym) in einem verschlossenen Umschlag (bitte mit dem Hinweis „COMPLIANCE / VERTRAULICH“ auf dem Umschlag) über die Hauspost an die Compliance-Beauftragte gerichtet werden.

Hinweisgebende Personen unterliegen besonderem Schutz und haben keinerlei negative Konsequenzen durch ihre Informationsweitergabe durch VARTA zu befürchten. Es ist unwesentlich, ob sich der Verdacht des Mitarbeiters bewahrheitet oder nicht. Vergeltungsmaßnahmen innerhalb der Belegschaft sind unzulässig, ungeachtet dessen, ob der Verstoß gegen den Verhaltenskodex gemeldet wurde oder die Meldung beabsichtigt ist. Mitarbeiter, die dagegen verstoßen haben mit Disziplinarmaßnahmen zu rechnen. Vergeltungsmaßnahmen umfassen zum Beispiel die Ausübung von Nötigung eines Mitarbeiters, damit ein mutmaßlicher Verstoß nicht gemeldet wird.

**Anlage 1**

Lokale Grenzen für Spenden gem. 3.3:

|               |              |
|---------------|--------------|
| Deutschland   | EUR 5.000,00 |
| USA           | USD 5.000,00 |
| Singapur      | SGD 8.000,00 |
| Übrige Länder | EUR 1.000,00 |