



CODE OF CONDUCT

PRÄAMBEL

” **Liebe Mitarbeitende,**

was uns bei Finzelberg antreibt, ist unsere Mission, mit hochqualitativen Pflanzenextrakten einen Beitrag zur Gesundheit von Menschen zu leisten und so die Position unserer Kunden im Markt zu stärken.

Wir sind überzeugt, dass ganzheitliches, nachhaltiges Denken und Handeln zu unserer unternehmerischen Verantwortung gehören und die Voraussetzung für wertschöpfendes Wachstum sind. Als international führende Unternehmensgruppe für Produkte rund um die Pflanze denken wir langfristig und verfolgen konsequent unsere Ziele. Wir gehen verantwortungsvoll mit der Natur und ihren Ressourcen um und wir leben einen respektvollen, fairen und verlässlichen Umgang mit unseren Kolleg*innen und Geschäftspartner*innen. In einem global wachsenden

Unternehmen arbeiten wir alle mit unterschiedlichen kulturellen und persönlichen Hintergründen zusammen. Diese Vielfalt schätzen wir. Qualität und Sicherheit unserer Produkte sind nach unserer Überzeugung unerlässlich für unseren Erfolg.

Starke Wurzeln stehen bei Pflanzen für Wachstum, Kraft und Beständigkeit. Auch unsere Wurzeln und Werte als Teil des nature network, einem Familienunternehmen in der vierten Generation, stehen dafür. Vertrauen, Transparenz, Ehrlichkeit und gegenseitige Wertschätzung sind feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur.

Auf dieser Basis übersetzt der für uns verbindliche Verhaltenskodex unsere Unternehmenswerte in einen Handlungsleitfaden. Er bildet die nicht

verhandelbaren Mindestanforderungen an die sozialen, ökologischen und ethischen Verpflichtungen und Herausforderungen sowie in Bezug auf unseren Qualitäts- und Sicherheitsanspruch ab. Er hilft uns dabei, auch in schwierigen Situationen verantwortungsbewusst und achtsam zu entscheiden. Zudem liefert er Informationen, wohin sich Mitarbeitende mit Anregungen, Fragen oder Beschwerden wenden können.

Er stützt sich auf die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung, die Prinzipien des UN Global Compact sowie auf die internationalen Konventionen über die Menschenrechte und den Umweltschutz.

Von Ihnen als Mitarbeitende von Finzelberg erwarten wir, dass Sie im Sinne unseres Verhaltenskodex handeln. Ein

Verstoß kann zu rechtlichen, finanziellen und sonstigen Nachteilen führen.

Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung – Sie tragen durch Ihr persönliches Verhalten aktiv zu einem positiven Miteinander und zum nachhaltigen Erfolg von Finzelberg bei.“



Michael Braig
CEO
Finzelberg GmbH & Co. KG

INHALTSVERZEICHNIS

1. Soziale, ökologische und ethische Anforderungen 4



1.1 Soziale Verantwortung 5

1.1.1 Menschenwürdige Behandlung	5
1.1.2 Chancengleichheit und Verbot von Diskriminierung	5
1.1.3 Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer*innen	6
1.1.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	6
1.1.5 Arbeitszeiten, angemessene Vergütung und Arbeitsvertrag	6
1.1.6 Vereinigungs- und Gewerkschaftsfreiheit	7

1.2 Ökologische Verantwortung 8

1.2.1 Klimaschutz	8
1.2.2 Umgang mit Ressourcen	9
1.2.3 Betrieblicher Umweltschutz und Kreislaufwirtschaft	9
1.2.4 Schutz von Biodiversität und Lebensräumen in unseren Lieferketten	9

1.3 Ethisches Geschäftsverhalten 10

1.3.1 Einhaltung geltender Gesetze	10
1.3.2 Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption, Bestechung und Geldwäsche	10

1.3.3 Interessenskonflikte	11
1.3.4 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht	11
1.3.5 Vertraulichkeit, Datenschutz und geistiges Eigentum	11

2. Qualität – kontinuierliche Verbesserung – Kundenzufriedenheit 12



3. Umsetzung, Vorbringen von Bedenken und Konsequenzen bei Verstößen 14



3.1 Umsetzung 15

3.2 Vorbringen von Bedenken und Melden von Verstößen 15

3.3 Konsequenzen bei Verstößen 16

1. Soziale, ökologische und ethische Anforderungen

1. SOZIALE, ÖKOLOGISCHE UND ETHISCHE ANFORDERUNGEN

Wir erwarten, dass Sie unsere Anforderungen an die Übernahme sozialer und ökologischer Verantwortung sowie ein ethisches Geschäftsverhalten stets einhalten. Diese Anforderungen schließen die Kenntnis und die Einhaltung der in Ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und behördlichen Vorschriften sowie der internen Anweisungen und Richtlinien ein.

1.1 Soziale Verantwortung

Unsere Mitarbeitenden sind das wertvollste Kapital unseres Unternehmens. Sie gilt es zu fördern und zu schützen. Finzelberg setzt sich für einen hohen Qualifizierungsstandard seiner Mitarbeitenden ein, um ein hohes Leistungsniveau und qualitativ hochwertige Arbeit zu ermöglichen.

Soziale Verantwortung zu übernehmen und grundlegende soziale Rechte

und Prinzipien einzuhalten, sind unverzichtbare Bestandteile unserer wertorientierten Unternehmensführung. Wir bieten allen Mitarbeitenden ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld.

Transparenz in der Lieferkette bildet die Grundlage für die nachhaltige Beschaffung unserer Rohstoffe. Wir sorgen dafür, dass die Menschenrechte entlang unserer Lieferkette geachtet werden und dass keine ausbeuterische Kinderarbeit stattfindet.

1.1.1 Menschenwürdige Behandlung

Alle Mitarbeitenden haben das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit. Wir dulden keine Zwangsarbeit. Arbeit erfolgt freiwillig und ohne Androhung von Strafe. Mitarbeitende können jederzeit mit angemessener Frist die Arbeit oder das Beschäftigungs-

verhältnis beenden. Es erfolgt keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitenden oder Kolleg*innen, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Erniedrigung.

1.1.2 Chancengleichheit und Verbot von Diskriminierung

Erfolgreiches Arbeiten geht einher mit einem wertschätzenden Arbeitsklima sowie mit einer konstruktiven und offenen Kommunikation. Wir achten darauf, allen Mitarbeitenden das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu gewähren, ungeachtet des Geschlechts, der nationalen und ethnischen Abstammung, der sozialen Herkunft, der Hautfarbe, einer Behinderung, des Gesundheitsstatus, der politischen Überzeugung, der Weltanschauung, der Religion, des Alters, einer Schwangerschaft

oder der sexuellen Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jeder und jedes Einzelnen werden respektiert. Wir tolerieren keine Art von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Einschüchterung.





1.1.3 Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer*innen

In unserem Unternehmen werden nur Personen beschäftigt, die mindestens das lokale gesetzliche Mindestalter erreicht haben und wenigstens 15 Jahre alt sind. Weiterhin dürfen junge Arbeitnehmer*innen unter 18 Jahren keine Arbeiten verrichten, die der Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern schaden können.

1.1.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Einschlägige Standards zum Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz werden eingehalten.

Wir sorgen für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld und treffen angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Alle Mitarbeitenden haben Gefahrenstellen unverzüglich zu melden und sollen auch auf die Sicherheit ihrer Kolleg*innen achten. Regelmäßig führen wir Sicherheitsschulungen durch, kontrollieren und bewerten die Sicherheit am Arbeitsplatz und machen Notfallübungen, um das Sicherheitsbewusstsein unserer Mitarbeitenden zu steigern.

1.1.5 Arbeitszeiten, angemessene Vergütung und Arbeitsvertrag

Wir halten uns an alle arbeitsrechtlichen und tariflichen Vorschriften. Dabei achten wir darauf, dass unsere Mitarbeitenden nicht länger als die erlaubte Arbeitszeit arbeiten, die vorgegebenen Arbeitspausen einhalten und einen regelmäßigen, bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen. Überstunden werden mindestens gemäß den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen vergütet und ihre Anordnung muss eine Ausnahme bleiben.

Staatlich oder tariflich vorgegebene Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden. Alle gesetzlich oder gemäß Tarifvertrag verpflichtend vorgeschriebenen Leistungen werden gewährt. Soweit zutreffend, beachten wir, dass in Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sind, um den Grundbedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden. Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für die Mitarbeitenden geeigneten Form ausgezahlt. Lohnabzüge sind nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen zulässig. Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Mit Mitarbeitenden werden rechtsverbindliche Arbeitsverträge geschlossen. Soweit nationale Vorschriften und Gesetze es vorsehen, werden diese schriftlich geschlossen.

1.1.6 Vereinigungs- und Gewerkschaftsfreiheit

Wir pflegen eine offene und konstruktive Kommunikation mit unseren Mitarbeitenden und Betriebsräten und respektieren die Vereinigungsfreiheit und das Recht, eine Organisation zur Wahrung der Rechte von Arbeitnehmer*innen zu gründen oder einer solchen beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken. Mitarbeitende dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt zu oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sein sollten, werden alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses zugelassen.





1.2 Ökologische Verantwortung

Wir betrachten den Schutz unserer Umwelt und den Schutz unserer natürlichen Ressourcen als ein zentrales Unternehmensziel. Unsere Unternehmensgruppe, the nature network, basiert mit ihrem Geschäftszweck auf der Nutzung von Pflanzen. Diese natürliche Ressource zu schützen ist essenziell für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.

Sie als Mitarbeitende tragen im Rahmen Ihrer Tätigkeit Mitverantwortung für den Schutz unserer Umwelt und die Vermeidung von Belastungen für unsere Umwelt. Da Umweltschutz wesentlich von Ideen zur Verbesserung und Innovation lebt, ist es uns wichtig, einen offenen Austausch dazu zu ermöglichen und neue Ideen positiv aufzugreifen und hinsichtlich ihrer Umsetzung zu prüfen.

Generell handeln wir ausschließlich in Übereinstimmung mit allen anwendbaren gesetzlichen und internationalen Umweltschutzvorgaben.

1.2.1 Klimaschutz

Wir verfolgen ein ambitioniertes Klimaschutzziel zur langfristigen Sicherung der natürlichen Ressourcen und im Hinblick auf menschenwürdige Bedingungen in unserer Wertschöpfungskette. Dabei sind wir überzeugt, dass der Klimawandel das langfristige Fortbestehen unseres Unternehmens, aber auch das unserer Lieferanten und Kunden, bedroht und wir deshalb handeln müssen.

Das nature network hat sich das Ziel gesetzt, spätestens ab 2030 klimaneutral zu wirtschaften und bis 2040 das Net-Zero-Ziel der internationalen Science Based Targets initiative (SBTi)

zu erreichen. Unser Ziel beinhaltet eine strikte CO₂-Reduktion an unseren Standorten und in unseren Lieferketten – von Anbau und Wildsammlung der pflanzlichen Rohstoffe über den Transport bis hin zur Produktion. CO₂-Emissionen, die nicht sinnvoll oder vertretbar zu reduzieren sind, gleichen wir mit anerkannten Projekten zur Kohlenstoffbindung oder CO₂-Vermeidung aus.

Der Schutz unseres Klimas ist nur gemeinsam in Form des Engagements aller Mitarbeitenden, aber auch unserer Lieferanten möglich. Uns ist es wichtig, dieses Engagement weiter zu fördern. Von Ihnen als Mitarbeitende erwarten wir, dass Sie sich im Rahmen Ihrer Tätigkeit und Ihrer Möglichkeiten engagieren und zu unserem Klimaschutzziel beitragen.

1.2.2 Umgang mit Ressourcen

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit schonend mit natürlichen Ressourcen umgehen. Insbesondere gilt dies für einen nachhaltigen und effizienten Umgang mit Energie, Wasser sowie eingesetzten Hilfs- und Betriebsstoffen, v.a. Chemikalien.

1.2.3 Betrieblicher Umweltschutz und Kreislaufwirtschaft

Wir wenden geeignete Umweltstandards und Methoden in Übereinstimmung mit den einschlägigen nationalen und internationalen Umweltschutzgesetzen und Normen an. Gesetze, betriebliche Genehmigungen und Grenzwertvorgaben sind einzuhalten. Wir erwarten, dass Sie als Mitarbeitende im Rahmen Ihres Arbeitsumfelds auf eine Effizienzsteigerung und Verbesserung im Umgang mit Abfall, Gefahrstoffen und wasser-

gefährdenden Stoffen, Frisch- und Abwasser, Energie sowie im Immissionsschutz hinarbeiten. Im Sinne des Kreislaufwirtschaftsgedankens sollen Stoffe nach Möglichkeit so eingesetzt werden, dass sie nicht als Abfälle entsorgt werden müssen, sondern wiederverwertet oder recycelt werden können.

Der Schutz des Bodens und der Gewässer vor umweltgefährdenden Stoffen ist sicherzustellen. Das Unternehmen sichert ein geeignetes Notfallmanagement sowie regelmäßige Unterweisungen zu. So kann bei Umweltschadensfällen schnell reagiert werden. Als Mitarbeitende tragen Sie im Notfall im Rahmen der Möglichkeiten zu einer Begrenzung des Schadensumfangs bei.

Unsere Produktions- und Arbeitsstätten sind generell so zu errichten und in Stand zu halten, dass gesetzliche energetische Anforderungen sowie

Anforderungen des Brandschutzes bei Brand- und Notfällen eingehalten werden. Bauliche und anlagentechnische Auflagen werden entsprechend den geltenden Standards umgesetzt.

1.2.4 Schutz von Biodiversität und Lebensräumen in unseren Lieferketten

Wir tragen Verantwortung für unsere internationalen Lieferketten. Unser Unternehmenszweck basiert auf der Verarbeitung von Pflanzen. Deren langfristige Sicherung im Anbau und deren umweltschonende Verarbeitung sind essenzielle Teile unserer Unternehmensphilosophie. Der Erhalt von Biodiversität und der Schutz von Lebensräumen in unseren Lieferketten ist grundlegender Bestandteil unserer Beschaffungsprozesse.

Der Anbau, die Wildsammlung und der Handel mit kultivierten und wild gesammelten Arten im Ursprung ent-

sprechen internationalen, nationalen bzw. lokalen Gesetzen und Vorschriften. Anbau- und Wildsammelaktivitäten in Schutzgebieten erfolgen nur mit Ausnahmegenehmigungen. Wir verpflichten unsere Lieferanten zur Sicherstellung, dass der Anbau beziehungsweise die Wildsammlung von pflanzlichen Rohstoffen oder damit verbundene Aktivitäten nicht zur Umwandlung oder Beeinträchtigung intakter Ökosysteme führt.



1.3 Ethisches Geschäftsverhalten

Damit Finzelberg seiner ethischen Verantwortung gerecht werden kann, wird von Ihnen erwartet, dass Sie in Übereinstimmung mit den folgenden Gesetzen und Compliance-Regeln handeln.

1.3.1 Einhaltung geltender Gesetze

Sie halten die einschlägige Gesetzgebung, die geltende Rechtsordnung, vertragliche Vereinbarungen und allgemein anerkannte Normen ein.

1.3.2 Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption, Bestechung und Geldwäsche

Im geschäftlichen Miteinander lehnen wir unerlaubte Mittel ab und überzeugen durch Kompetenz und Qualität.

Wir untersagen Bestechlichkeit, Korruption, Erpressung oder Unterschlagung in jedweder Form und gewähren, erfragen, verlangen und akzeptieren keine unzulässigen Vorteile, Geschenke, Zahlungen und keine anderen nicht gesetzeskonformen Anreize jeglicher Art im Zusammenhang mit unseren geschäftlichen Aktivitäten. Alle Mitarbeitenden müssen bereits den Anschein eines Konfliktes zwischen persönlichen Interessen und beruflichen Pflichten vermeiden.

Zuwendungen werden von Finzelberg Mitarbeitenden nur in transparenter

Weise gewährt. Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und in einem Umfang oder einer Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen. Besondere Vorsicht ist bei Amtsträger*innen geboten. Ihnen gegenüber sind keine Einladungen bzw. Geschenke zulässig. Finzelberg Mitarbeitende halten außerdem alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche ein und setzen die erforderlichen Maßnahmen zur Verhinderung von Geldwäscheaktivitäten um.



1.3.3 Interessenskonflikte

Wir erwarten, dass Sie sich als Mitarbeitende dem Unternehmen gegenüber loyal verhalten und geschäftliche Entscheidungen im Interesse von Finzelberg treffen. Geschäftliche Handlungen oder Entscheidungen, die durch persönliche oder private Interessen beeinflusst werden, können den Unternehmensinteressen entgegenstehen. Dazu gehören finanzielle Beteiligungen, die Sie oder Ihnen nahestehende Personen an Wettbewerber*innen und Geschäftspartner*innen halten, ebenso wie Nebentätigkeiten. Dies alles kann zu Interessenskonflikten führen.

Als Finzelberg Mitarbeitende müssen Sie solche Konflikte im Vorfeld offenlegen, um sich selbst und Finzelberg zu schützen.

1.3.4 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir streben mit unseren Kund*innen und Geschäftspartner*innen nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Nutzen an. Deren Interessen dürfen nicht zum Nachteil anderer Kund*innen in den Vordergrund gestellt werden. Als Mitarbeitende von Finzelberg sind Sie verpflichtet, die geltenden Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts zu beachten.

Finzelberg verpflichtet sich zudem zu fairem Wettbewerb. Wettbewerbs-schützende Gesetze, insbesondere das Kartellrecht, sowie sonstige wettbewerbsregulierende Gesetze werden beachtet. Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kund*innen sowie ein Missbrauch von Marktmacht widersprechen den Grundsätzen unseres Unternehmens. Finzelberg beteiligt sich nicht an wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen.

1.3.5 Vertraulichkeit, Datenschutz und geistiges Eigentum

Als Finzelberg Mitarbeitende haben Sie die Verantwortung, Informationen unseres Unternehmens und unserer Geschäftspartner*innen in Ihrem Verfügungsbereich angemessen zu schützen. Informationen dürfen nur Personen zugänglich gemacht werden, die diese aus geschäftlichen Gründen benötigen (Need-to-know-Prinzip). Informationen sind so abzugeben, dass sie bei Bedarf verfügbar sind, und Prozesse so auszugeben, dass Daten nicht unentdeckt verändert werden können.

Besonders wichtig ist uns der Schutz der persönlichen Daten von Mitarbeitenden.

Finzelberg stellt sicher, dass die rechtlichen Anforderungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten in Bezug auf deren Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe eingehalten werden.

Materielle und immaterielle Vermögensgegenstände von Finzelberg gehören zu den Werten, die es zu schützen gilt. Dazu gehören Einrichtungen und Anlagen sowie Patente, Lizenzen und Unternehmens-Know-how. Als Mitarbeitende dürfen Sie diese Vermögensgegenstände ausschließlich für geschäftliche Zwecke verwenden, es sei denn, die Privatnutzung ist ausdrücklich erlaubt.





2. Qualität – kontinuierliche Verbesserung – Kundenzufriedenheit

2. QUALITÄT – KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG – KUNDENZUFRIEDENHEIT

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist die Grundlage des unternehmerischen Erfolgs von Finzelberg. Die Qualität und die Sicherheit unserer Produkte sind dafür wesentliche Bestandteile. Wir halten regulatorische Vorgaben, Sicherheitsstandards und zugesicherte Vereinbarungen mit unseren Kunden ein.

Bei Problemen gehen wir frühzeitig auf unsere Kunden zu, ihre Anregungen und Beschwerden liefern wertvolle Informationen über Verbesserungsmöglichkeiten in unserem Geschäft und bieten eine Gelegenheit zur Festigung bzw. Wiedergewinnung von Kundenbeziehungen. Wir achten darauf, dass alle Kundenbeschwerden umgehend in fairer und nachvollziehbarer Weise behandelt werden.

Wir sind ambitioniert, unsere Qualitäts- und Sicherheitsstandards kontinuierlich zu verbessern, um so unseren Kunden die beste Qualität bieten zu können. Als Mitarbeitende sind Sie hier der entscheidende Faktor. Ihr Wissen, Ihre Fähigkeiten und Ihr Engagement sind unverzichtbare Bestandteile unserer Verbesserungskultur. Wir erwarten, dass Sie Ihre Ideen und Vorschläge einbringen und Fehler offen kommunizieren. Innovation und kontinuierliche Verbesserung sind entscheidende Treiber für unseren Erfolg. Nur dadurch können wir uns als Unternehmen weiterentwickeln, sind wir in der Lage, innovative Produkte und Prozesse sowie Technologien zu entwickeln und können wir unseren Kunden langfristig den höchsten Qualitäts- und Sicherheitsstandard zusichern.





3. Umsetzung, Vorbringen von Bedenken und Konsequenzen bei Verstößen

3. UMSETZUNG, VORBRINGEN VON BEDENKEN UND KONSEQUENZEN BEI VERSTÖßEN

3.1 Umsetzung

Dieser Verhaltenskodex setzt den Rahmen für ausführlichere Detailinformationen zu den angesprochenen Themengebieten. Freigegebene und gültige Verfahrensanweisungen, Checklisten, Formulare sowie Ansprechpartner*innen und Beauftragte im Unternehmen konkretisieren diesen Kodex.

Als Mitarbeitende sind Sie aufgerufen, die Verhaltensgrundsätze von Finzelberg in Ihrem Alltag anzuwenden und Integrität zu leben. Durch Schulungen und Unterweisungen werden Sie dabei unterstützt, den Finzelberg Verhaltenskodex zu verstehen und zu verinnerlichen sowie danach zu handeln.

Führungskräfte haben bei der Umsetzung eine Vorbildfunktion. Sie vermitteln die Inhalte des Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich und

tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das ihrer Mitarbeitenden ebenso wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren.

Sind Sie sich bezüglich der Einordnung einer Handlung oder Aktivität gemäß dieses Code of Conducts im Unternehmen nicht sicher, so sprechen Sie bitte direkt Ihre zuständige Führungskraft darauf an.

3.2 Vorbringen von Bedenken und Melden von Verstößen

Wir möchten Sie ermutigen, Bedenken, Beschwerden oder potenziell ungesetzliche Aktivitäten am Arbeitsplatz bzw. bei geschäftlichen Aktivitäten vertraulich zu melden, ohne dass Ihnen Repressalien, Einschüchterungen oder Belästigungen drohen.





Müssen Sie als Mitarbeitende von Finzelberg oder auch als externe Dritte in gutem Glauben von einem Verstoß gegen Festlegungen dieses Verhaltenskodex ausgehen, so können Sie sich im Sinne einer offenen und unvoreingenommenen Fehlerkultur mit Ihren Bedenken an Ihre Führungskraft, die Geschäftsleitung, den Betriebsrat oder die für Compliance beauftragte Person wenden. Ihre Meldung wird vertraulich behandelt und sie wird zu keinerlei Nachteilen führen – auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Vorsätzliche Falschmeldungen werden entsprechend geahndet.

Neben einer direkten Ansprache der genannten Personen stehen Ihnen bei Bedarf auch anonyme Meldewege

zur Verfügung. Diese Meldewege und Hinweis- bzw. Beschwerdesysteme entsprechen insbesondere – aber nicht ausschließlich – dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz sowie dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

3.3 Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen Vorgaben aus diesem Verhaltenskodex können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für Finzelberg, unsere Mitarbeitenden sowie Geschäftspartner*innen zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse. Selbst ein leichtsinniger Verstoß könnte unserem Geschäft schaden oder abträglich für unser Ansehen in der Öffentlichkeit sein.