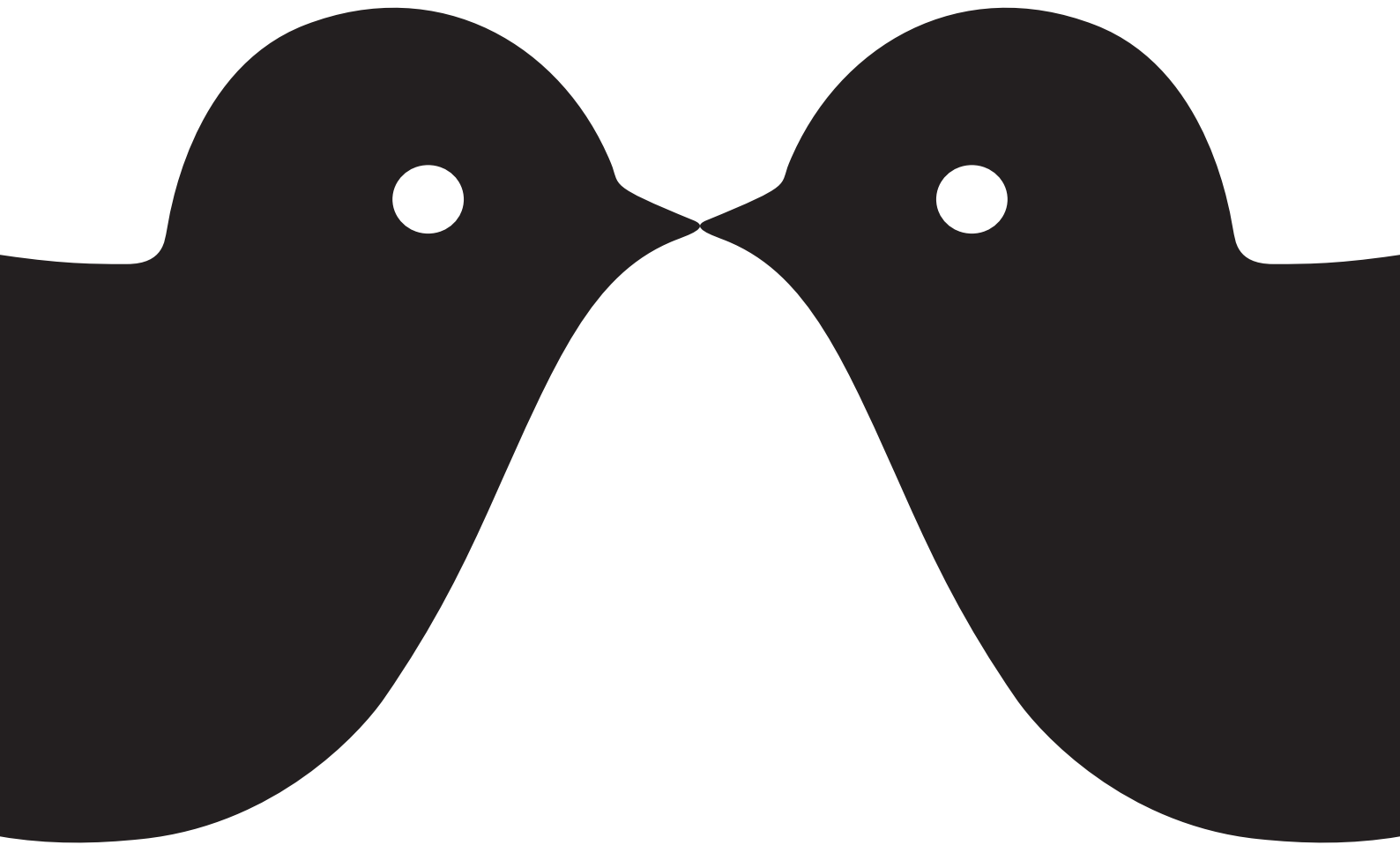


compliancebyfink

Grundsätze unseres ethischen Geschäftsverhaltens



Vorwort der Geschäftsleitung

„Wir haben den Anspruch, durch unser nachhaltiges und ethisch korrektes Verhalten dafür Sorge zu tragen, dass wir nicht nur geltendes Recht bindender Gesetze und Vorschriften einhalten. Darüber hinaus ist es unser tägliches Bestreben, durch die Festlegung starker Werte, der Schaffung von Bedingungen menschenwürdiger und sicherer Arbeit, der Bekämpfung von Korruption, der Durchführung nachhaltiger Produktion und der Aufrechterhaltung und Verteidigung unserer ethischen Verpflichtungen unserer Umwelt und Mitmenschen gegenüber, unsere wirtschaftlichen Ziele im Einklang mit allem Genannten zu erreichen.

In Anlehnung an geltende Menschenrechte und der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung sowie im Rahmen der Entwicklung der gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen wurde die Einführung eines Verhaltenskodex zur Geschäftsethik beschlossen. Dieser soll die Mitarbeiter bei ihrer Entscheidungsfindung unterstützen und es ihnen ermöglichen, sich bei ihrem täglichen Handeln an die festgelegten Grundsätze zu halten.

Um die Effizienz des Verfahrens und die Einhaltung der Ziele zu gewährleisten, wurde ein Meldesystem eingeführt – dieses ist unter **ethik@der-f.ink** erreichbar. Es kann von allen genutzt werden, die der Ansicht sind, dass die gängigen Lösungsprozesse nicht umgesetzt werden können, sich als unwirksam erweisen oder der direkte Vorgesetzte nicht die notwendigen Schritte einleitet.

Bitte lesen Sie diesen Verhaltenskodex aufmerksam durch, setzen Sie die darin aufgeführten verantwortungsvollen Praktiken um und unterstützen Sie diese in Ihrem Umfeld im Rahmen Ihres täglichen Handelns.“



Martin Fink, geschäftsführender Gesellschafter

Dorothea Friebe, Betriebsleiterin

Christiano Menconi, Personalleiter

1. Anwendungsbereich und allgemeine Grundsätze für Geschäftsleitung und Mitarbeiter

1.1. Wen betrifft dieser Kodex?	4
1.2. Nichtbeachtung des Kodex – Sanktionen	4
1.3. Meldungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex	4

2. Grundregeln

2.1. Bekämpfung von Korruption und unerlaubter Einflussnahme	5
2.2. Geschenke und Einladungen	6
2.3. Interessenkonflikte	7
2.4. Diskriminierung	7
2.5. Arbeitnehmerschutz	7
2.6. Vertraulichkeit	7

3. Nachverfolgung und kontinuierliche Verbesserung

8

1. Anwendungsbereich und allgemeine Grundsätze für Geschäftsleitung und Mitarbeiter

1.1. Wen betrifft dieser Kodex?

Der Verhaltenskodex (nachfolgend der „Kodex“) gilt in seiner Gesamtheit für alle Geschäftsführer:innen und Mitarbeiter:innen mit oder ohne Arbeitsvertrag, die ihre Tätigkeit in der Fink GmbH oder einer zugehörigen Tochtergesellschaft bzw. Geschäftssparte ausüben.

Zu den Mitarbeitern:innen ohne Arbeitsvertrag zählen insbesondere Leiharbeiter:innen, Praktikanten, Auszubildende oder externe Dienstleister, die in einem der vorgenannten Bereiche des Unternehmens tätig sind. Zur einfacheren Lesbarkeit werden all diese natürlichen Personen im vorliegenden Kodex zusammen „Mitarbeiter“ genannt, gemeint sind aber alle Geschlechter (m/w/d) – dies stellt keinerlei Benachteiligung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dar.

Jeder Mitarbeiter muss persönlich die Regeln, Grundsätze und Leitlinien des vorliegenden Kodex beachten. Jeder Mitarbeiter muss im Rahmen seiner Tätigkeiten innerhalb des Unternehmens ein ethisches Verhalten an den Tag legen und seine Handlungen dürfen niemals im Widerspruch zu den im vorliegenden Kodex definierten Regeln stehen.

Das vorliegende Dokument kann jedoch nicht alle möglicherweise auftretenden Situationen abdecken; es entbindet den Mitarbeiter nicht davon, sich ein eigenes Urteil zu bilden und seinen gesunden Menschenverstand unter Beweis zu stellen. Bei Fragen zur Anwendung des Kodex kann sich jeder Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten oder an den Leiter der Personalabteilung der Gesellschaft wenden. Jeder ist aufgefordert, ordnungsgemäß auf den Verhaltenskodex zu verweisen; dieser wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses geändert.

Steht eine ethische Entscheidung oder eine Entscheidung in Bezug auf das Geschäftsver-

halten an, können Sie gerne Ihren Vorgesetzten oder ein Mitglied der Geschäftsleitung um Rat fragen. Im Übrigen steht den Mitarbeitern ein Meldesystem unter ethik@der-fink zur Verfügung, über das Sie Ihre Anliegen zum Ausdruck bringen können.

1.2. Nichtbeachtung des Kodex – Sanktionen

Die Fink GmbH toleriert keine Abweichungen vom Verhaltenskodex.

Jeder Beschäftigte, der die Grundsätze des vorliegenden Kodex nicht beachtet, haftet persönlich und setzt sich möglicherweise Disziplinarmaßnahmen aus, deren Bedingungen in der Betriebsordnung oder seinem Arbeitsvertrag geregelt sind. Die Bestimmungen in Bezug auf die Art und den Grad der Sanktionen gelten nicht für Leiharbeiter, Praktikanten und externe Dienstleister der Fink GmbH.

Jeder Dritte außerhalb des Unternehmens, der für Rechnung von der Fink GmbH handelt und sich nicht an die Leitlinien des vorliegenden Kodex hält, haftet gegebenenfalls in der im Vertrag vorgesehenen Weise und ihm droht die sofortige Beendigung der Geschäftsbeziehungen mit alleinigem Verschulden seinerseits, entsprechend seiner Vertragsbeziehung mit einem der Unternehmen der Fink GmbH, oder es droht ihm – falls nicht näher ausgeführt – die Beendigung ohne Vorankündigung oder Entschädigung und/oder zumindest, sofern die Geschäftsbeziehungen fortgeführt werden, die Einführung korrigierender Maßnahmen.

Je nach Art des Verstoßes gegen die ethischen Regeln werden gegen den entsprechenden Mitarbeiter oder Dritten insbesondere bei Vorliegen von Bestechung oder Insidergeschäften zudem zivil- oder strafrechtliche Schritte in Deutschland und/oder im Ausland eingeleitet.

1.3. Meldungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Verstöße gegen den Kodex werden Ihrem direkten Vorgesetzten oder einem Mitglied der Geschäftsleitung (Geschäfts-, Betriebs- und/oder Personalleitung) mitgeteilt.

Im Übrigen steht den Mitarbeitern ein internes Meldesystem zur Verfügung, um das Bestehen von Verhaltensweisen oder Situationen, die gegen den vorliegenden Kodex verstoßen und Sachverhalte betreffen, die Korruption oder unerlaubte Einflussnahme darstellen, sowie jeden schwerwiegenden Verstoß gegen das Gesetz, jedes Verbrechen oder jedes Delikt vollkommen vertraulich auf der speziell hierfür eingerichteten Mailadresse zu melden.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Nutzung dieses Meldesystems nicht zwingend ist. Es handelt sich um ein zusätzliches Mittel. Das Ziel dieses Systems besteht nicht darin, die klassischen internen Kommunikationswege zu ersetzen, die darin bestehen, dass Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder ein Mitglied der Geschäftsleitung wenden, deren Aufgabe es ist, solche Meldungen zu bearbeiten. Jede nicht erfolgte Bearbeitung einer erwiesenen Meldung kann ein Verschulden darstellen und sanktioniert werden.

Die Fink GmbH verpflichtet sich, die gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf den Schutz von Hinweisgebern, die Verstöße gegen den vorliegenden Kodex, von denen sie persönlich Kenntnis erhalten, melden oder unvoreingenommen aufdecken, anzuwenden sowie für deren Anwendung zu sorgen.

Die Fink GmbH duldet nicht, dass eine beliebige Person eine Meldung vereiteln oder Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierungen oder Disziplinarmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der diese Hinweismethode in gutem Glauben verwendet hat, ergreifen kann. Umgekehrt drohen Personen, die bewusst eine Falschmeldung machen, Sanktionen, auch rechtlicher Art.

Der Hinweis/die Meldung kann unter folgender Adresse getätigt werden (gerne auch anonym unter Verwendung einer privaten/fremden/anonymisierten Mailadresse): **ethik@der-f.ink**

2. Grundregeln

2.1. Bekämpfung von Korruption und unerlaubter Einflussnahme

Die Fink GmbH verpflichtet sich zur Bekämpfung von Korruption und unerlaubter Einflussnahme in allen Geschäftsbeziehungen.

In keinem Fall darf das Zurückgreifen auf Korruption eine von der Fink GmbH in ihren Geschäften, in ihren Beziehungen mit öffentlichen oder privaten Geschäftspartnern oder mit ihren Endkunden verwendete Praxis sein. Korruption besteht darin, dass eine Person unberechtigterweise jederzeit direkt oder indirekt Angebote, Versprechen, Spenden, Geschenke oder sonstige Vorteile für sich selbst oder andere in Anspruch nimmt oder diesen zustimmt und im Gegenzug eine Handlung ausführt oder ausgeführt hat, verzögert oder deren Ausführung unterlässt, die direkt oder indirekt in den Rahmen ihrer Funktion, ihrer Aufgaben oder ihres Auftrags fällt bzw. durch ihre Funktion, ihre Aufgabe oder ihren Auftrag erleichtert wird.

Unerlaubte Einflussnahme ist der Missbrauch durch den tatsächlichen oder angenommenen Einfluss einer Person, um Auszeichnungen, Beschäftigungen, Aufträge oder andere Entscheidungen zugunsten der Fink GmbH oder mit ihr in Verbindung stehende Unternehmen/Personen zu erhalten.

Bei Fällen von Korruption oder unerlaubter Beeinflussung, drohen den betroffenen Personen sehr hohe strafrechtliche Sanktionen. Sie sind für die Fink GmbH auch mit dem Risiko erheblicher administrativer und strafrechtlicher Sanktionen sowie mit Risiken für das Image und den Ruf verbunden.

Die Mitarbeiter dürfen weder Korruptionshandlungen oder Handlungen der unerlaubten Einflussnahme vornehmen noch Zwischenpersonen wie Bevollmächtigte, Sachverständige, Berater, Händler oder sonstige Handelspartner zum Zwecke solcher Handlungen einsetzen.

Die von der Fink GmbH gesteckten Ziele dürfen niemals als Aufforderung verstanden werden,

gegen die Regeln zu verstoßen, um beispielsweise einen Auftrag, Vertrag oder eine Prämie zu erhalten. Die Mitarbeiter müssen auch bei ihren Zwischenpersonen darauf achten, dass diese nicht einen etwaigen Druck, der durch einen Mitarbeiter auf sie ausgeübt wird, als Aufforderung zur Korruption verstehen, um etwas für die Fink GmbH zu erhalten (beispielsweise eine Zollabfertigung, eine Genehmigung einer staatlichen Behörde, ein staatliches oder privates Zertifikat usw.).

Sie müssen auch ihr Verhalten anpassen, wenn sie mit Personen in Kontakt stehen, die mit einer Kontrolle oder einem Audit über der Fink GmbH betraut ist (unabhängig davon, ob es sich dabei um eine öffentlich-rechtliche oder eine private Person handelt).

Im Übrigen setzen die Mitarbeiter den vorliegenden Kodex sowie die Politik und die Verfahren von der Fink GmbH zur Verhinderung der Gefahren von Korruption und unerlaubter Einflussnahme um.

Sie berücksichtigen in angemessener Weise die Gefahr von Korruption und unerlaubter Einflussnahme bei ihren verschiedenen Tätigkeiten (Einkauf, Verkauf, Marketing, Lobbyismus usw.) sowie gängigen und nicht gängigen Projekten.

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sich aktiv an der kontinuierlichen Verbesserung dieser Maßnahmen zu beteiligen, indem er insbesondere seine Vorgesetzten über Gefahren oder Situationen informiert, für die es keine präventiven Maßnahmen gibt.

Die betroffenen Mitarbeiter, die Beziehungen zu den wichtigsten Geschäftspartnern (Kunden und Lieferanten, Dienstleister, Subunternehmer, Zwischenpersonen) der Fink GmbH unterhalten, wenden die Vertragspolitik des Unternehmens an und achten darauf, dass sie die ethischen Verhaltensregeln der Fink GmbH beachten, dass sie die Grundsätze für ein gutes Geschäftsverhalten befolgen und dass sie sich aktiv darum bemühen, dass ihre Kollegen sie ebenfalls beachten, insbesondere bei der Prävention von Korruption.

2.2. Geschenke und Einladungen

Die Verbesserung der Handelsbeziehungen schließt nicht den Austausch von Geschenken und Einladungen aus. Jeder betroffene Mitarbeiter muss seinen Vorgesetzten informieren, wenn er ein Geschenk oder eine Einladung erhalten hat bzw. ihm ein(e) solche(s) angeboten wurde.

Die Geschenke:

- dürfen einen symbolischen Wert nicht übersteigen.
- müssen den lokalen Gepflogenheiten der Geschäftswelt und den geltenden Gesetzen entsprechen.
- dürfen nicht aufgrund ihrer unsittlichen Art und/oder ihres überhöhten Werts dem Image oder dem Ruf des Unternehmens schaden.
- keinerlei moralische oder finanzielle Verpflichtung für den Begünstigten nach sich ziehen.

Es kann sich beispielsweise um übliche Gesten der Höflichkeit oder Gastfreundschaft (einschließlich Erfrischungen, Mahlzeiten, Unterkunft) handeln, keinesfalls aber um Handlungen, die eine Gefälligkeit oder Vetternwirtschaft darstellen. Im Übrigen dürfen die Geschenke und Einladungen nicht zu häufig vorkommen, nicht immer dem- bzw. denselben Begünstigten zugutekommen und niemals in Form von Bargeld oder auf gleichwertige Weise (Einkaufsgutscheine usw.) gezahlt werden.

Es ist jedem Mitarbeiter untersagt, Geschenke, Gefallen oder Einladungen sowie sonstige Vorteile für sich selbst oder andere Personen anzunehmen oder zu verlangen, die von Personen oder Organisationen kommen, mit denen der Mitarbeiter eine Geschäftsbeziehung unterhält (oder unterhalten hat), die sich möglicherweise auf die Unvoreingenommenheit auswirken (oder so verstanden werden könnte), mit der er seine Funktion ausübt, oder eine Entlohnung für seine Tätigkeiten darstellen (oder so verstanden werden könnten).

Jeder Mitarbeiter, der eine Einladung oder ein Geschenk erhält oder ausspricht bzw. aushän-

digt, muss sein Geschenk- oder Einladungsangebot bzw. den Erhalt eines Geschenks/einer Einladung in einem Register der Abteilung gemäß dem hierfür geltenden Verfahren schriftlich festhalten.

2.3. Interessenkonflikte

Jeder muss Situationen vermeiden, in denen es zu einem Konflikt zwischen den persönlichen Interessen und denen der Fink GmbH kommen kann, die dem Unternehmen schaden könnten. Bei seinen Beziehungen mit den verschiedenen Partnern des Unternehmens muss sich jeder vom Grundsatz der Objektivität leiten lassen – solche Beziehungen dürfen weder aufgenommen noch durch persönliche Elemente beeinflusst werden.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihrem Vorgesetzten jeden bestehenden oder potenziellen Interessenkonflikt zu melden, damit die Fink GmbH diesen verhindern oder lösen kann.

2.4. Diskriminierung

Die Vielfalt ihrer Mitarbeiter liegt der Fink GmbH besonders am Herzen. Sie verpflichtet sich in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis und den Arbeitsbedingungen, jede direkte oder indirekte Diskriminierung etwa aufgrund des Alters, der Hautfarbe, des Familienstands, der Behinderung, der Nationalität, der sexuellen Orientierung, der ethnischen oder gesellschaftlichen Herkunft, der Religion oder des Geschlechts zu unterlassen.

Diese Politik zur Bekämpfung von Diskriminierung gilt nicht nur bei der Einstellung, sondern wird während der gesamten beruflichen Laufbahn fortgeführt. Jeder Mitarbeiter hat darauf zu achten, dass seine Handlungen weder die Rechte und die Würde seiner Kollegen verletzen noch deren physische oder psychische Gesundheit beeinträchtigen oder ihre berufliche Zukunft gefährden.

Jeder Mitarbeiter verhält sich loyal, achtet auf die Qualität seiner Beziehungen mit seinen Kollegen und sieht von Diskriminierung sowie sexistischen Äußerungen ab.

2.5. Arbeitnehmerschutz

Im Rahmen der Sorgfaltspflicht als Arbeitgeber achtet die Fink GmbH auf die Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte. Unter anderem gehören dazu die bürgerlichen und politischen Freiheits- und Beteiligungsrechte, das Recht auf Leben, das Verbot der Folter, die Religions-, Versammlungs- und Meinungsfreiheit und die Gleichheit vor dem Gesetz.

Insbesondere liegt der Fink GmbH der Schutz und die Unversehrtheit von Kindern und Jugendlichen im heranwachsenden Alter am Herzen. Kinder- bzw. Minderjährigenarbeit wird nur im Rahmen der aktuell gültigen gesetzlichen Bestimmungen (geringfügige Beschäftigung, Ferienjob, keine gefährlichen oder gesundheits-schädlichen Arbeiten, Ausbildung, Praktika, etc.) geduldet.

2.6. Vertraulichkeit

Die Wahrung der Vertraulichkeit durch die Mitarbeiter gewährleistet die Integrität der Fink GmbH und sichert den Fortbestand der vertrauensvollen Beziehungen mit ihren verschiedenen Partnern.

Es ist daher für jeden Mitarbeiter unerlässlich, sicherzustellen, dass sämtliche Informationen und das gesamte Knowhow der Fink GmbH streng vertraulich bleiben und dass jeder auf seiner Ebene die entsprechenden Maßnahmen ergreift, um die Vertraulichkeit der unternehmenseigenen Informationen (Verbreitung, Vervielfältigung, Aufbewahrung) sicherzustellen.

Im Übrigen dürfen keinerlei Informationen, welche die Mitarbeiter der Fink GmbH erhalten, direkt oder indirekt für persönliche Interessen genutzt werden. In gleicher Weise müssen die Mitarbeiter die vertraulichen Informationen, die sie von unseren Partnern erhalten, schützen.

Unter vertraulichen Informationen sind nicht-öffentliche Informationen der Fink GmbH zu verstehen. Insbesondere handelt es sich hier um:

- Technische Informationen (industrielles Knowhow, technische Verfahren usw.).

- Vertriebsinformationen (Vertriebs- und Marketingpolitik usw.).
- Informationen zur Strategie und Organisation (Anschaffungen, Innovationen, Organigramme usw.).
- Informationen, die personenbezogene Daten über Mitarbeiter oder Partner enthalten.

Unabhängig davon, woher diese vertraulichen Informationen stammen, müssen die Mitarbeiter folgende Grundsätze befolgen:

- Sie dürfen keine vertraulichen Informationen verbreiten oder Dritten zugänglich machen.
- Vertrauliche Informationen unserer Partner (Lieferanten & Kunden) behandeln sie streng vertraulich und schützen sie mindestens genauso wie die vertraulichen Informationen der Fink GmbH.
- Sie ergreifen alle notwendigen Maßnahmen, um die physische Sicherheit und Integrität der vertraulichen Informationen zu gewährleisten.
- Sie beachten die entsprechenden geltenden Verfahren, wenn die Informationen persönliche Angaben beinhalten.

Allerdings hindert diese Verschwiegenheitspflicht einen Hinweisgeber im Sinne des Gesetzes nicht, eine Information entsprechend den gesetzlichen Vorschriften über eine Meldung zu verbreiten, sofern eine solche Verbreitung notwendig und verhältnismäßig ist, um die betroffenen Interessen zu schützen und er sich an das Verfahren im Zusammenhang mit dem Meldesystem, das den Mitarbeitern der Fink GmbH zur Verfügung gestellt wird, hält.

3. Nachverfolgung und kontinuierliche Verbesserung

Es obliegt jedem Mitarbeiter, den vorliegenden Kodex umzusetzen. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, die Konformität der Praktiken zu überprüfen. Im Übrigen ist jeder Mitarbeiter im Rahmen eines verantwortungsvollen Vorgehens verpflichtet, seinem Vorgesetzten oder über das eingeführte Meldesystem nicht berücksichtigte Situationen in transparenter Weise zu melden.

Falls erforderlich wird der vorliegende Kodex im Hinblick auf die Entwicklung der Darstellung der Risiken und neuer Praktiken aktualisiert.