

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Standorte und Abteilungen der Fortin Mühlenwerke GmbH & Co. KG. Gleichzeitig fordern wir auch von allen beteiligten Unternehmen unserer Lieferkette die Einhaltung der in diesem Kodex verankerten Grundsätze.

Als Basis der hier aufgeführten Punkte dienen die globalen Ziele der UN, die ILO-Standards und die OECD-Leitsätze.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Die Fortin Mühlenwerke GmbH & Co. KG unterstützen und achten innerhalb des eigenen Einflussbereichs den Schutz der internationalen Menschenrechte und der Umwelt; wir stellen sicher, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen und Umweltschädigungen mitschuldig machen, indem wir

- ... Maßnahmen zum Unfall- und Arbeitsschutz ergreifen,
- ... **Maßnahmen für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit verfolgen,**
- ... jährliche Arbeitssicherheitsschulungen durchführen,
- ... angemessene, gerechte Löhne und Gehälter bezahlen,
- ... keine Formen von Zwangsarbeiten dulden,
- ... Meinungs- und Versammlungsfreiheit fördern,
- ... Gesetze, Vorschriften und Pflichten staatlicher Organe einhalten und verteidigen,
- ... keine Korruption, Erpressung und Bestechung tolerieren,
- ... jegliche Art von Diskriminierung unterbinden,
- ... alle Mitarbeiter gleich behandeln (unabhängig von **Geschlecht**, Religion, Hautfarbe, politischer Gesinnung, sexueller Orientierung, jeglicher Behinderung oder anderer persönlicher Eigenschaften),
- ... ethische Grundsätze, Förderung und Gesunderhaltung der personellen Ressourcen und Sicherheit auf allen Ebenen im Management-Handbuch als Unternehmenspolitik festgelegt haben und aktiv umsetzen. Dazu zählen auch Integrität, Rechtschaffenheit und Respekt vor der Menschenwürde,
- ... keine Kinderarbeit tolerieren (obgleich Praktika und Ausbildungen gefördert werden)
- ... Verbraucherrechte schützen und unterstützen.

Die Prinzipien des Codex besitzen bei den Fortin Mühlenwerken allerhöchste Priorität daher sind die Geschäftsführer selbst die Menschenrechtsbeauftragte.

Wir fördern und fordern, die für uns möglichen Umweltschutz- und energieschonenden Maßnahmen von allen Mitarbeitern, Lieferanten und bei uns tätigen Firmen durch ...

... jährliche Nachhaltigkeitsschulungen und –aktivitäten,

... Trennungen und Sortierung von recycelbaren Materialien aller Art und deren Verwertung,

... Umsetzung der aktuell effektivsten Energieströme,

... Nutzung aller technischen Kommunikationsmittel,

... Lieferzusammenlegungen und möglichst viele Transporte per Schiff,

... **kontinuierlichen Kontakt mit unseren Lieferanten (vereinzelte Besuche vor Ort).**

Die im Codex und Management-Handbuch verankerten Grundsätze gelten unmittelbar für unser Unternehmen als Ganzes.

Ebenfalls erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass diese Grundsätze auch für deren unternehmerisches Handeln gelten. Ein Zuwiderhandeln kann die Beendigung der Geschäftsbeziehung bedeuten.

Jeder Mitarbeiter hat sich, egal welche Stellung er im Unternehmen einnimmt, an diese Regeln zu halten.

Kommt es zu Verstößen gegen die Regeln hat jeder Mitarbeiter bzw. Geschäftspartner, unabhängig welcher Hierarchiestufe er angehört, das Recht und die Verpflichtung den Kollegen direkt darauf anzusprechen, auch wenn dieser sein Vorgesetzter ist.

Jeder Mitarbeiter und Geschäftspartner hat entsprechend das Recht auf eine offene und transparente Antwort.

Über die oben genannten innerbetrieblichen Grundsätze hinaus sehen sich die Fortin Mühlenwerke einer gesellschaftlichen Verantwortung verpflichtet. Dieser Verpflichtung kommt das Unternehmen durch Förderung von Kultureinrichtungen, Unterstützung von sozialen- und caritativen Organisationen und Einrichtungen nach.

Verhalten bei Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex

Verstöße gegen die Menschenrechte, Gesundheits-/Arbeitsschutz

Wird ein Verstoß gegen die oben verankerten Grundsätze festgestellt, ist dies unverzüglich dem unmittelbaren Vorgesetzten zu melden. Steht (auch) dieser Vorgesetzte unter dem Verdacht, hat der betroffene Mitarbeiter/ Zeuge sich an die nächsthöhere Hierarchieebene oder direkt an die Geschäftsleitung zu wenden.

Es besteht Beweispflicht und ein solcher Vorgang wird vertraulich behandelt / darf nicht publik gemacht werden.

Meldungen können intern anonym in einen Briefkasten (Eingang 1. Etage neben der Personenbrücke) oder, für externe Geschäftspartner, via E-Mail compliance@fortin.de, gemacht werden.

Die Zuwiderhandlung wird in schwerwiegenden Fällen unmittelbar zu Konsequenzen in der Hinsicht führen, dass der Mitarbeiter in einem persönlichen Gespräch zur Rede gestellt, auf sein Fehlverhalten aufmerksam gemacht, evtl. abgemahnt und bis auf Weiteres vom Arbeitsplatz freigestellt wird.

Jeder Verstoß wird disziplinarisch und/oder strafrechtlich verfolgt.

Verstöße gegen die Umwelt- und Energiepolitik

Bei Verstößen / Abweichungen zu den Vorgaben der Umwelt- und Energiepolitik und bei weiteren Interessenskonflikten zwischen Mitarbeitern wird ebenfalls ein persönliches Gespräch gesucht, in dem die Wichtigkeit und Hintergründe der Maßnahmen nochmals erläutert und verständlich gemacht werden. **Um somit** die Notwendigkeit und Zusammenarbeit aller Mitarbeiter in dieser Hinsicht zu verinnerlichen.

Bei weiteren, mehrfach auffällig gewordenen Verstößen, behält sich die Geschäftsleitung vor, den Mitarbeiter abzumahnen und noch weiteren Konsequenzen/ Maßnahmen zu ergreifen, die ein weiteres Auftreten einer solchen Gegebenheit vermeiden können.

Auch diese Vorgehensweisen bedürfen der Beweispflicht und werden vertraulich behandelt.

Auffällige oder betroffene Stakeholder werden über Ihr Fehlverhalten / die Meldung in Kenntnis gesetzt und bis auf Weiteres alle Geschäfte eingefroren.

Anonyme Meldungen werden durch unmittelbare Nachforschungen überprüft und Gegenmaßnahmen – wie oben benannt – ergriffen.

Die Unternehmensführung verpflichtet sich hiermit, jedem Hinweis einer Zuwiderhandlung NEUTRAL und ERGEBNISSOFFEN nachzugehen und den Sachverhalt zu klären, auch wenn diese gegen sie selbst gehen.

Sie fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung im Unternehmen.

Diese Selbstverpflichtung bringt unser Bestreben zum Ausdruck, einen Beitrag zur Förderung von fairen und nachhaltigen Standards in den Bereichen Arbeitsschutz, Sozialstatus, Umweltengagement und Verbraucherdialog zu leisten. **Dies gilt** sowohl betriebsintern als auch in der gesamten Lieferkette.

Die Unterzeichner sind davon überzeugt, dass höchste Produkt- und Dienstleistungsqualität mit höchster Prozess- und Mitarbeiterqualität einhergehen muss und Verbraucher auf beides Anspruch haben.

Düsseldorf, den 04.06.2024



R. Lamers – Geschäftsführer



U. Schumacher - Geschäftsführer