

VERHALTENSKODEX FÜR ETHISCHES UNTERNEHMENSHANDELN IN DER FELSS GRUPPE

Präambel

Unsere Unternehmensvision ist die Schaffung ressourceneffizienterer Lösungen für eine lebenswertere Welt.

Wir fühlen uns dabei unserem Wertesystem verbunden und wollen unsere Kraft, unser Wissen und unsere Ingenieurskunst nutzen, um unsere Vision umzusetzen.

Unsere Werten verbunden, haben wir uns hierfür folgenden Verhaltenskodex auferlegt, der wiederum die Leitlinie für alle weiteren Richtlinien ist, die unser Handeln und Auftreten in diesem Sinn lenken und festlegen sollen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (umfasst alle Beschäftigten, Zeit- und Leiharbeiter und unsere Lernlinge) sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Beirates der Felss Group GmbH und deren Tochterunternehmen (zusammen „Felss-Unternehmensgruppe“) sind an die Regelungen dieses Code of Conduct gebunden. Er legt die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen dar, die das unternehmerische Handeln der Unternehmensgruppe bestimmen. Ziel der Unternehmensleitung ist die Einhaltung ethischer Normen und die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das Integrität, Respekt und faires Verhalten fördert. Eine streng gesetzestreue und wertekonforme Geschäftspolitik dient den langfristigen Unternehmensinteressen und ist daher für uns verpflichtend.

Wir wollen und werden nur mit denjenigen (Kunden, Lieferanten, Finanzierungspartnern, Beratern) Geschäftsbeziehungen eingehen und pflegen, die sich einem vergleichbaren Verhaltenskodex verbunden fühlen.

Dieser Code of Conduct ist vom Management der Felss Group GmbH am 20.06.2022 beschlossen und genehmigt worden.

Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Bestimmungen im In- und Ausland

In allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen ist die Felss-Unternehmensgruppe bestrebt, die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland zu beachten. Integrität und Aufrichtigkeit fördern einen fairen Wettbewerb. Dies beachten wir auch im Verhältnis zu unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

Verpflichtung der Unternehmensleitung

Als Unternehmensgruppe streben wir nach stetigem ökonomischem, sozialem und umweltbewusstem Handeln. Dies gilt insbesondere für unsere Geschäftstätigkeiten, die wir stets kompetent und ethisch in allen Märkten betreiben möchten, mit der Vorgabe den fairen Wettbewerb zu schützen, indem geltende Gesetze über Kartellverbote, Wettbewerb und Wettbewerbsbeschränkungen eingehalten werden. Unfaire Vorteile gegenüber Kunden, Lieferanten oder Mitbewerbern sind zu vermeiden.

Interessenkonflikte

Die Felss-Unternehmensgruppe erwartet von ihren Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen der Felss-Unternehmensgruppe in Konflikt geraten. Daher ist es insbesondere untersagt, sich an Mitbewerbern, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen oder den Mitarbeitern nahestehenden Personen im privaten Umfeld einzugehen, soweit dies zu einem Interessenkonflikt führen kann oder nicht ausdrücklich vom Management-Board oder dem Beirat der Gruppe, sofern die Geschäftsordnung der Gruppe dies erfordert, vorher genehmigt wurde. Durch Konfliktsituationen dürfen die Interessen der Felss-Unternehmensgruppe nicht beeinträchtigt werden.

Solche Interessenkonflikte können in vielen Situationen entstehen: So darf kein Mitarbeiter Vorteile – in welcher Form auch immer – annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen der Felss-Unternehmensgruppe beeinflussen könnten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. Mitarbeiter sollen sich aufgrund ihrer Position in der Felss-Unternehmensgruppe nicht persönlich durch Zugang zu vertraulichen Informationen unmittelbar und/oder mittelbar Vorteile verschaffen. Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, die legitimen Interessen der Felss-Unternehmensgruppe so weit wie möglich zu fördern. Jede Konkurrenzsituation mit dem Unternehmen ist zu vermeiden.

Jeder tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikt muss entsprechend des Code of Conducts gemeldet werden. Wir verweisen hierzu auf die Compliance-Melde-Richtlinie.

Korruptionsverbot

Die Felss-Unternehmensgruppe verurteilt jede Art der Korruption und Bestechung. Handlungsweisen, bei denen Geschäfte mit unlauteren Mitteln erfolgen, werden nicht toleriert. Mitarbeiter der Felss-Unternehmensgruppe dürfen Geschäftspartnern keinerlei Vergünstigungen anbieten oder von ihnen solche erhalten oder annehmen, die zu einer Beeinträchtigung einer objektiven und fairen Geschäftsentscheidung führen oder auch nur einen derartigen Anschein erwecken könnten. Wir machen Geschäfte nicht um jeden Preis und dulden kein unmoralisches oder korruptes Vorgehen unserer Mitarbeiter oder Geschäftspartner.

Geldwäschebekämpfung

Geldwäsche bedeutet, dass die Herkunft von illegal erlangtem Geld (z.B. aus Terrorismus, Drogenhandel, Bestechlichkeit und anderen Straftaten) durch Einschleusung in den legalen Wirtschaftskreislauf verschleiert wird und dadurch der Anschein der Rechtmäßigkeit entsteht. Es ist erklärtes Ziel von der Felss-Unternehmensgruppe, nicht für Geldwäsche oder andere illegale Zwecke missbraucht zu werden oder dazu beizutragen.

Faire Arbeitsbedingungen

Sämtliche Mitarbeiter der Felss-Unternehmensgruppe haben für ein sicheres und gesundes Umfeld Sorge zu tragen. Daher sind Sicherheitsvorschriften jeglicher Art strikt einzuhalten. Als Unternehmen liegt uns sehr

viel an der Sicherheit und der Gesundheit unserer Mitarbeiter. Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement haben bei der Felss-Unternehmensgruppe höchste Priorität. Arbeitsschutz ist keine Nebensache, sondern eine verpflichtende Aufgabe jedes Einzelnen. Aber nicht nur das ist uns wichtig und liegt uns am Herzen: Mit Programmen wie „Felss Fit“ oder Schutzimpfungen unterstützt und fördert die Felss-Unternehmensgruppe ihre Mitarbeiter, sich mit Gesundheitsfragen und Ausgleichstätigkeiten zu beschäftigen und begleitet sie aktiv bei deren Umsetzung.

Als sozialverantwortlicher Arbeitgeber betrachtet die Felss-Unternehmensgruppe ihre Mitarbeiter als großen Wert. Sie fordert großes Engagement von ihren Mitarbeitern und trägt im Gegenzug dazu bei, jedem Mitarbeiter die Möglichkeit von beruflicher und persönlicher Entfaltung zu bieten. Offene konstruktive Feedbackkultur und Ideenmanagement werden gefördert.

Die Felss-Unternehmensgruppe verurteilt rechtswidrige Diskriminierungen oder Belästigungen, gleich welcher Art (s. Diskriminierung).

Wir achten, schützen und fördern weltweit die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben. Wir lehnen jegliche Nutzung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab. Das gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb unseres Unternehmens, sondern selbstverständlich auch für das Verhalten von und gegenüber Geschäftspartnern.

Umgang mit internem Wissen

Transparenz hat für die Felss-Unternehmensgruppe eine sehr große Bedeutung; Entscheidungen und Ergebnisse transparent und nachvollziehbar zu kommunizieren ist ein wichtiger Aspekt im Umgang mit unseren Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern.

Sämtliche Mitarbeiter der Felss-Unternehmensgruppe sind daher verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Informationen sind richtig und vollständig an die betroffenen Bereiche weiterzugeben, soweit nicht in Ausnahmefällen, insbesondere aufgrund von Geheimhaltungspflichten, vorrangige Interessen bestehen. Dabei sind insbesondere die Regelungen zur Geheimhaltung und Datenschutz im folgenden Absatz zu beachten. Relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden.

Unehrliche Berichterstattung innerhalb des Unternehmens oder an firmenfremde Organisationen oder Personen ist verboten. Alle Jahresabschlüsse und Jahresberichte, Geschäftspapiere und Geschäftsbücher der Felss-Unternehmensgruppe müssen Geschäftsvorfälle und Transaktionen zutreffend darstellen und den gesetzlichen Anforderungen sowie den Bilanzierungsgrundsätzen und den internen Buchhaltungsverfahren der Felss-Unternehmensgruppe entsprechen.

Geheimhaltung und Datenschutz

Ein Großteil der geschäftlichen Informationen der Felss-Unternehmensgruppe ist vertraulich oder rechtlich geschützt, so dass eine Pflicht zur Geheimhaltung besteht. Dies gilt nicht, wenn eine Veröffentlichung der

Informationen von der Felss-Unternehmensgruppe genehmigt wurde oder aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen zwingend ist.

Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich insbesondere auf geistiges Eigentum. Dazu gehören Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte, aber auch Geschäfts- und Marketingpläne, Entwürfe, Geschäftspapiere, Gehaltsdaten und alle sonstigen nicht veröffentlichten finanziellen Daten und Berichte.

Alle persönlichen sensiblen Daten und Informationen über Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sowie sonstige Dritte müssen von jedem Mitarbeiter der Felss-Unternehmensgruppe unter vollständiger Einhaltung der Datenschutzgesetze sorgfältig verwendet und vertraulich behandelt werden. Die Einhaltung der Datenschutzgesetze hat für uns einen hohen Stellenwert.

Umgang mit Vermögenswerten

Alle Mitarbeiter der Felss-Unternehmensgruppe sind für den ordnungsgemäßen und schonenden Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens verantwortlich. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das Eigentum der Felss-Unternehmensgruppe gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen. Jeder Mitarbeiter sollte seinen Vorgesetzten unverzüglich über Verstöße einer nichtordnungsgemäßen Benutzung von Vermögenswerten informieren.

Diskriminierung

Vielfältige Ideen, Sichtweisen und Fähigkeiten verbessern die Qualität unserer Arbeit und sichern so unseren langfristigen Erfolg. Wir möchten von der Vielfalt der Gesellschaft, der Sprachen, Kulturen und Lebensweisen profitieren. Ein respektvoller und fairer Umgang mit kulturellen Unterschieden und in der täglichen Arbeit ist für uns sehr wichtig und stellt einen wesentlichen Faktor in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern dar. Deshalb ist im Jahr 2015 ein Kulturkreis gegründet worden, der sich aus Mitarbeitern verschiedener Länder und Kulturen zusammensetzt und eine Plattform zum regelmäßigen Austausch und Kennenlernen bietet. Wir fördern und respektieren diese Vielfalt. Deshalb tolerieren wir keine Diskriminierung oder Belästigungen am Arbeitsplatz von niemanden und behandeln alle Menschen gleich - ungeachtet von:

- Abstammung, Herkunft und Nationalität
- Religion, ethnischer Herkunft und Weltanschauung
- politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung
- Geschlecht, Rasse, Hautfarbe und sexueller Orientierung
- Alter
- Behinderung und Krankheit.

Diese Grundsätze können nur umgesetzt werden, wenn sie vom Management gegenüber den Mitarbeitern vorgelebt und von den Mitarbeitern untereinander eingehalten werden.

Umweltschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele und wesentlicher Bestandteil unsere Vision. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Kunden leisten. Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

Die Themen Environmental, Social und Governance (ESG) sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Unsere Performance wird alljährlich anhand des ESG-Reportes gemessen und verbessert, und auch unsere Kunden und Lieferanten werden auf dieses Thema sensibilisiert.

Kommunikation

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Jedem Mitarbeiter sollte bewusst sein, dass er auch im privaten Bereich als Teil und Repräsentant der Felss-Unternehmensgruppe wahrgenommen werden kann und ist daher aufgefordert, durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit, vor allem gegenüber Medien, das Ansehen und die Reputation des Unternehmens zu wahren. Bei privaten Meinungsäußerungen achten wir darauf, die jeweilige Funktion bzw. Tätigkeit in der Felss-Unternehmensgruppe nicht in einen Zusammenhang mit der privaten Äußerung zu stellen.

Die Felss-Unternehmensgruppe führt einen transparenten Dialog mit Politik und Gesellschaft.

Bei Spenden und Sponsoring achten wir auf Transparenz und spenden freiwillig ohne eine Gegenleistung und achten auf die geltenden Gesetze oder örtlichen Bestimmungen.

Implementierung und Überwachung

Die Regeln, die in diesem Verhaltenskodex enthalten sind, bilden einen Kernbestand der Unternehmenskultur der Felss-Unternehmensgruppe. Die einheitliche Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar. Hierfür ist jeder Mitarbeiter verantwortlich.

Wenn ein Mitarbeiter Anliegen oder Beschwerden über die in diesem Verhaltenskodex angeführten Punkte hat oder Kenntnisse über einen eventuellen Bruch der hierin enthaltenen Verhaltensrichtlinien hat, sollte er dies unverzüglich entsprechend der Compliance-Melde-Richtlinie zur Klärung seinem Vorgesetzten oder der Personalabteilung (Lokal oder Gruppe) bzw. den noch zu bestellenden lokalen oder Gruppen-Compliance Beauftragten vorlegen dort genannten Personen vorlegen. Dies kann auch anonym oder auf vertrauliche Weise erfolgen. Ist ein Mitarbeiter mit der Klärung nicht zufrieden, ist geplant, dass er das Anliegen oder die Beschwerde im Nachgang einer Ombudsstelle melden kann. Die Felss-Unternehmensgruppe gestattet keine Repressalien aufgrund von Beschwerden, die im Rahmen dieses Verhaltenskodex im guten Glauben vorgebracht werden.

Verantwortung

Alle Mitarbeiter sowie die Mitglieder des Managements und des Beirats der Felss-Unternehmensgruppe sind an die Regeln dieses Verhaltenskodex gebunden. Schuldhaftige Rechtsverletzungen können rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. In schwerwiegenden Fällen kann dies zu einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen. Oes Weiteren können bei Verstößen bzw. Missachtung des Code of Conducts von Gerichten und Behörden Strafen oder Geldbußen verhängt werden.

Königsbach-Stein, den 06.06.2024

Anlage: Compliance Melde Richtlinie

Compliance-Melde-Richtlinie (Anlage 1 zum Code of Conduct Beschlussfassung vom 06.06.2024)

Meldungen von Unregelmäßigkeiten

Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf Umstände hinzuweisen, die auf einen Verstoß gegen die Regelungen des Code of Conducts schließen lassen

- bei seinem Vorgesetzten, der Personalabteilung des Standorts oder der Gruppe
- auch anonym/vertraulich unter Einhaltung sämtlicher Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes über unsere Homepage (via externe Whistleblower-Software)