

# Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Standorte und Abteilungen der Fortin Mühlenwerke GmbH & Co. KG.

Darüber hinaus erwarten wir auch von allen Unternehmen innerhalb unserer Lieferkette die Einhaltung der in diesem Kodex festgelegten Grundsätze.

Unser Code of Conduct basiert auf der Menschenrechtserklärung der UNO, den Konventionen der UNO über die Rechte von Kindern sowie über die Abschaffung jeglicher Form der Diskriminierung von Frauen, dem UN Global Compact und den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen.

*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.*

Unsere Geschäftspartner haben sicherzustellen, dass die Anforderungen aus diesem Verhaltenskodex auch von ihren Vorlieferanten eingehalten werden. Die Produktion von Waren oder die Erstellung von Dienstleistungen für die Fortin Mühlenwerke GmbH & Co. KG sollen unter menschenwürdigen Bedingungen und unter Einhaltung der aufgeführten Anforderungen erfolgen:

## 1. Arbeit

### 1.1. Einhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien

Die Fortin Mühlenwerke, ihre Mitarbeiter und Geschäftspartner sind verpflichtet, alle geltenden Gesetze, internationalen Vorschriften, internen Richtlinien und Mindeststandards einzuhalten – stets nach den strengsten Anforderungen. Jeder Mitarbeiter muss die für seine Tätigkeit relevanten Regelungen kennen und anwenden; bei Unsicherheiten ist der Vorgesetzte umgehend zu konsultieren.

Darüber hinaus wird sichergestellt, dass sämtliche gesetzlichen Bestimmungen sowie branchenübliche Standards in Bezug auf Löhne und Arbeitszeiten eingehalten werden. Die Vergütung erfolgt regelmäßig, vollständig und transparent, entspricht mindestens den gesetzlichen Vorgaben. Alle Lohnbestandteile werden klar vertraglich geregelt.

Die gültigen nationalen Gesetze und Industriestandards zu Arbeitsstunden sind einzuhalten. Es gelten die maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden entsprechend der nationalen Gesetzgebung. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Mehr Arbeitstage in Folge sind nur zulässig, wenn dies nach nationalem Recht und einer kollektivrechtlichen Regelung erlaubt ist.

### 1.2. Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen von nationalem Recht sowie der international anerkannten Menschenrechte erfolgen. Jede unangemessene Disziplinarmaßnahme ist zu

unterlassen, wie insbesondere der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (z. B. Ausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen.

### 1.3. Korruption

Korruption in jeglicher Form, einschließlich Bestechung und Bestechlichkeit, ist strengstens verboten. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Gesetze sowie der UN-Konvention gegen Korruption.

### 1.4. Antidiskriminierung

Wir begegnen unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern mit Fairness und Toleranz. Wir lehnen ab: Benachteiligungen aufgrund von Nationalität, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Kultur, Aussehen, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, politischer Haltung, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen oder anderer persönlicher Eigenschaften.

Ebenso sind jegliche Diskriminierung bei der Einstellung, der Entlohnung, dem Zugang zur Fortbildung, der Beförderung, der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt in den Ruhestand untersagt.

### 1.5. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Beschäftigten zur Gründung von Arbeitsorganisationen, der Beitritt zu diesen sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen ist zu achten.

### 1.6. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Es wird für eine sichere Arbeitsumgebung gesorgt, die Einhaltung der einschlägigen Sicherheitsstandards, das Vorhandensein ausreichender Schutzmaßnahmen und von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger geistiger und körperlicher Ermüdung. Arbeitsplätze und Arbeitseinrichtungen müssen den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Jegliche Verletzung von grundlegenden Menschenrechten am Arbeitsplatz und in betrieblichen Einrichtungen ist verboten. Zudem sind vor allem Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung einzuhalten. Mitarbeiter erhalten passende Qualifikationen und regelmäßige Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit.

### 1.7. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist gemäß der nationalen Gesetzgebung verboten. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der Kinder schaden, sind verboten. Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer sind zu schützen.

### 1.8. Verbot von Zwangsarbeit

Es wird keine Zwangsarbeit oder moderne Sklaverei geduldet. Jegliche sklavenähnlichen Praktiken wie Ausbeutung oder Unterdrückung sind ausgeschlossen. Zudem wird das Kündigungsrecht der Mitarbeitenden respektiert.

## 2. Umgang mit Geschäftspartnern

### 2.1. Wettbewerbsrecht und Kartellrecht

Wir stehen sowohl auf den Beschaffungs- und Arbeits- als auch auf den Absatzmärkten im Wettbewerb mit anderen Unternehmen. Unsere Überzeugung ist, dass dieser Wettbewerb mit fairen Mitteln im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ausgetragen werden muss und wir mit unseren Fortin-eigenen Stärken bestehen können. Jeder Mitarbeiter, aber auch unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass keine rechtswidrigen Mittel zur Erlangung eines Vorteils eingesetzt werden. Gesetze, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstigen Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs, sind einzuhalten.

### 2.2 Vorteilsgewährung und -annahme

Bestechung und die unzulässige Annahme oder Gewährung von Vorteilen sind strikt untersagt. Mitarbeiter dürfen ihre Position nicht für persönliche Vorteile nutzen und müssen entsprechende Angebote oder Forderungen sofort melden. Erlaubt sind nur geringwertige Aufmerksamkeiten oder angemessene Einladungen, sofern diese – insbesondere bei Amtsträgern – rechtlich zulässig sind.

## 3. Nachhaltiges Wirtschaften und Umwelt

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für die Fortin Mühlenwerke einen verantwortungsvollen Umgang mit allen Partnern sowie den Schutz von Umwelt und Natur für kommende Generationen. Mitarbeiter und Geschäftspartner sind verpflichtet, ressourcenschonend, qualitäts- und verbraucherorientiert zu handeln. Wir erwarten zudem die Einhaltung und Weiterentwicklung höchster Standards in Nachhaltigkeit, Integrität und Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die Fortin Mühlenwerke erfüllen alle relevanten Umweltgesetze, insbesondere zu Gefahrstoffen, Abfall und Immissionsschutz. Mitarbeitende werden im sicheren Umgang mit gefährlichen Stoffen geschult, um Umweltauswirkungen auf Boden, Wasser, Luft und Gesundheit zu vermeiden oder zu minimieren. Das Unternehmen engagiert sich kontinuierlich für Umwelt- und Klimaschutz, Ressourcenschonung, Abfallvermeidung und den Erhalt der Biodiversität. Zudem setzt Fortin Mühlenwerke auf energieeffizientes Wirtschaften, ist nach ISO 50001 zertifiziert und erwartet auch von Geschäftspartnern einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie.

## 4. Konsequenzen bei Verstößen

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter der Fortin Mühlenwerke verbindlich. Verstöße gegen die Grundsätze werden unabhängig von der Stellung der betreffenden Person im Unternehmen nach gewissenhafter Prüfung und in Übereinstimmung mit den Regelungen des jeweiligen Standortes geahndet.

Diese sind sofort dem Vorgesetzten zu melden; besteht gegen diesen ein Verdacht, ist die nächsthöhere Instanz oder die Geschäftsleitung zu informieren. Hinweise werden vertraulich behandelt und können intern anonym per Briefkasten oder extern per E-Mail

(compliance@fortin.de) eingereicht werden. Schwere Verstöße führen zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Freistellung und werden gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt.

Bei Verstößen gegen die Umwelt- und Energiepolitik oder bei Interessenkonflikten wird zunächst das persönliche Gespräch gesucht, um Hintergründe und Ziele der Maßnahmen zu verdeutlichen und die Zusammenarbeit zu stärken. Wiederholte Verstöße können zu Abmahnungen und weiteren Konsequenzen durch die Geschäftsleitung führen. Alle Vorgänge unterliegen der Beweispflicht, werden vertraulich behandelt und – bei anonymen Hinweisen – sorgfältig geprüft. Betroffene Stakeholder werden informiert, laufende Geschäfte können bis zur Klärung ausgesetzt werden.

Die Unternehmensführung verpflichtet sich, jedem Hinweis neutral und ergebnisoffen nachzugehen – auch wenn dieser gegen sie selbst gerichtet ist. Sie fördert Transparenz, integrires Handeln und verantwortungsvolle Führung. Mit dieser Selbstverpflichtung unterstreicht das Unternehmen sein Engagement für faire und nachhaltige Standards in Arbeitsschutz, Sozialverantwortung, Umwelt und Verbraucherdialog – sowohl intern als auch entlang der gesamten Lieferkette. Dabei gilt: Höchste Produkt- und Dienstleistungsqualität ist untrennbar mit höchster Prozess- und Mitarbeiterqualität verbunden, worauf Verbraucher einen Anspruch haben.

**Düsseldorf, den 03.09.2025**



R. Lamers – Geschäftsführer



U. Schumacher - Geschäftsführer