

VERHALTENSKODEX DER TFB-UNTERNEHMENSGRUPPE

Code of Conduct



THE
FAMILY
BUTCHERS

INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINLEITUNG	3
1.1	Erklärung der Geschäftsführung	4
1.2	Unsere Werte leiten uns	6
2.	VERANTWORTLICHKEITEN	7
2.1	Ihre Verantwortung	8
2.2	Umgang mit Verstößen	11
3.	MENSCHEN & UMWELT	13
3.1	Menschenrechte	14
3.2	Gesundheit & Arbeitssicherheit	18
3.3	Umwelt	20
4.	GESCHÄFTSPARTNER UND DRITTE	21
4.1	Produktsicherheit	22
4.2	Forschungsarbeit	24
4.3	Schutz vor Korruption und Bestechung	25
4.4	Interessenkonflikte	26
4.5	Umgang mit Inhabern eines öffentlichen Amtes	27
4.6	Fairer Wettbewerb	28
4.7	Bekämpfung von Geldwäsche (AML)	30
5.	INFORMATION UND KOMMUNIKATION	31
5.1	Rechnungslegung und Berichtswesen	32
5.2	Datenschutz	33
5.3	Schutz von Unternehmenseigentum	34
5.4	Informationssysteme und -sicherheit	35
5.5	Soziale Medien	36

1. EINLEITUNG





THE FAMILY BUTCHERS

1.1 ERKLÄRUNG DER **GESCHÄFTSFÜHRUNG**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus den zwei traditionsreichen Familienunternehmen, Kemper und Reinert,
wurde eins: The Family Butchers!

Familiäre Werte, wie Verständnis und Offenheit, und kompromisslose Zuverlässigkeit im Bereich Lebensmittelsicherheit und Produktqualität stellen die Grundlage für unser tägliches Handeln dar. Wir sind uns unserer unternehmerischen Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Forschungseinrichtungen, Kooperationspartner, öffentlichen Institutionen, der Gesellschaft und auch der Umwelt bewusst.

Die Achtung und Einhaltung von Rechten und Gesetzen in allen Regionen und Ländern, in denen wir agieren, ist für uns selbstverständlich und nicht verhandelbar.

Wir alle versuchen tagtäglich unser Bestes zu geben und dabei nach Besten Wissen und Gewissen ethisch korrekt zu handeln. In einer Welt, die einem stetigen Wandel unterliegt, ist dies jedoch nicht immer einfach.

Der **Verhaltenskodex** soll Sie dabei unterstützen die richtigen Entscheidungen zu treffen und uns allen als gemeinsamer Leitfaden für unser Handeln dienen. Er beschreibt unsere Standards, Überzeugungen und Verhaltensweisen, die sowohl innerhalb der Unternehmensgruppe als auch gegenüber unseren Geschäftspartnern Vertrauen und Verlässlichkeit schaffen sollen.

Die Missachtung oder auch Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex sind nicht mit unseren Wertevorstellungen zu vereinbaren und stellen ein Risiko für die gesamte Unternehmensgruppe dar, da derartige Verstöße rechtliche Konsequenzen und Reputationsschäden zur Folge haben können. Aus diesem Grund bitten wir jeden Einzelnen von Ihnen den Verhaltenskodex nicht nur zu lesen, sondern auch zu leben.

Sollten Sie sich unsicher sein oder das Gefühl haben einen Sachverhalt oder ein Risiko nicht vollständig durchschauen zu können, holen Sie sich bitte Rat bei den hierfür zuständigen Stellen, wie Ihrem Vorgesetzten oder der Abteilung Risk & Compliance, ein.

Dr. Wolfgang Kühnl

Hans-Ewald Reinert

1.2 UNSERE WERTE LEITEN UNS

Teamwork & Verantwortungsbewusstsein

Fundament unseres Erfolges sind unsere Mitarbeiter. Deren Knowhow, Qualifikation und Motivation sind unser entscheidender Wettbewerbsvorteil. Im Umgang miteinander lassen wir uns durch unsere Kernwerte Neugierde, wertschätzenden Umgang und Übernahme von Verantwortung leiten. Aus diesem Grund liegt unser Augenmerk darauf, die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter bei der Arbeit zu gewährleisten und Unfälle und Berufskrankheiten zu verhindern.

Zuverlässigkeit & Nachhaltigkeit

Die TFB steht für die konsequente Einhaltung der mit dem Kunden vereinbarten Produkteigenschaften, kompromisslose Lebensmittelsicherheit und höchste Zuverlässigkeit unserer Dienstleistungen. Wir streben für unsere Produkte und deren Herstellung sichere, kostengünstige, umweltverträgliche und (energie)effiziente Lösungen an.

Verständnis & Offenheit

Um eine breite Palette an hochwertig erzeugten Proteinquellen anbieten zu können, ist eine offene Grundeinstellung gegenüber Menschen, Prozessen und Technologien sowie ein tiefgreifendes Verständnis der Bedürfnisse unserer Konsumenten, des Handels sowie der gesamten Supply Chain unerlässlich.

2. VERANTWORTLICHKEITEN



2.1 IHRE VERANTWORTUNG

„Wenn es um ethisches und korrektes Verhalten im Arbeitsalltag geht, kommt es auf jeden einzelnen Mitarbeiter an! Egal welche Position und Aufgabe sie oder er innehat.“

Dr. Wolfgang Kühnl

Was Sie tun können:

- ✓ Halten Sie geltende Rechte, Gesetze und Vorschriften ein. Wenn sich Normen aus verschiedenen Ländern widersprechen, halten Sie sich an die strengere Regel.
- ✓ Machen Sie sich mit unseren Werten, Standards, Richtlinien, etc. vertraut.
- ✓ Absolvieren Sie unsere Ethik & Compliance-Schulungen ganz einfach online in Ihrem eLearning Portal.
- ✓ Sollte Sie sich in einer zweifelhaften Situation befinden, holen Sie sich Rat.
- ✓ Tragen Sie Sorge dafür, dass externe Geschäftspartner, mit denen Sie zusammenarbeiten, wissen, dass wir uns unserem Verhaltenskodex verpflichtet haben.
- ✓ Melden Sie Verstöße und auch Anhaltspunkte über das vermeintliche Vorliegen von Verstößen.

Natürlich kann der Verhaltenskodex keine Antwort für alle Fragestellungen, Situationen oder auch Konflikte darstellen.

Doch unser Fragenkatalog zum Integritäts-Check hilft Ihnen weiter.



IST MEINE ENTSCHEIDUNG
oder Handlung legal und
bin ich dazu autorisiert?



HALTE ICH MICH
an die Standards, Vorgaben
und Werte dieses Kodex?



HABE ICH
potenzielle Risiken
analysiert und bewertet?



IST MEINE ENTSCHEIDUNG
frei von persönlichen
Interessen und Belangen?



WENN DIESE ENTSCHEIDUNG
öffentlich bekannt würde,
wäre ich immer noch der
Ansicht richtig gehandelt
zu haben?

Sollten Sie alle Fragen guten Gewissens mit „Ja“ beantworten können, wird Ihre Entscheidung oder Handlung wahrscheinlich mit unseren Werten, Standards und Vorgaben im Einklang stehen.

Im Zweifelsfall können Sie sich jederzeit an Ihre/n Vorgesetzte/n oder auch die Compliance-Abteilung wenden! Haben Sie keine Scheu Fragen offen und ehrlich zu stellen oder auch um Hilfe zu bitten.



„Insbesondere unsere Führungskräfte sollten mit gutem Beispiel vorangehen und in Ihrer Vorbildfunktion moralisches, integrires und ethisch korrektes Verhalten an den Tag legen.“

Hans-Ewald Reinert

Was Sie tun können:

- ✓ Schaffen Sie ein offenes und vertrauensvolles Umfeld, in dem Anliegen direkt angesprochen und diskutiert werden können.
- ✓ Erkundigen Sie sich, ob Ihre Mitarbeiter/innen ggf. Rückfragen zum Verhaltenskodex haben oder ob Unklarheiten bestehen.
- ✓ Achten Sie auf die Einhaltung des Verhaltenskodex innerhalb Ihrer Abteilung.

2.2 UMGANG MIT VERSTÖSSEN

Sollten Ihnen Verstöße oder auch Anhaltspunkte über das Vorliegen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex, Unternehmensrichtlinien und -verfahren oder auch geltende Rechte und Gesetze vorliegen, bitten wir Sie umgehend mit einer der folgenden Personen/Stellen Kontakt aufzunehmen:

- Ihre/n Vorgesetzte/n oder auch eine andere Führungskraft, der Sie vertrauen,
- die Abteilung Risk & Compliance,
- die Personalabteilung.

Sie fragen sich, welche Sachverhalte oder Angelegenheiten zu melden sind?

Gerne stellen wir Ihnen exemplarisch folgende Beispiele zur Verfügung:

- Verstöße gegen den Kodex,
- Umstände, die die Sicherheit, Qualität oder Legalität unserer Produkte beeinträchtigen könnten,
- Diebstahl, Unterschlagung, Betrug etc.,
- Interessenskonflikte,
- Gesundheit und Sicherheit an Ihrem Arbeitsplatz,
- Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung
- Korruption oder Bestechung etc.

Durch eine frühzeitige Meldung von Bedenken hat die TFB die Chance einen potenziellen oder auch tatsächlichen Verstoß frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zur Schadensbehebung in die Wege zu leiten. Helfen Sie dabei die TFB vor finanziellem Schaden und Reputationsverlust zu bewahren.

Eigens hierzu wurde u.a. ein Whistleblower-Verfahren implementiert. Sie haben im Rahmen dessen jederzeit die Möglichkeit:

- ✓ sich schriftlich per E-Mail an whistleblower@tfb.eu
- ✓ sich schriftlich per Post an „Whistleblower“ oder die Compliance-Abteilung oder
- ✓ sich telefonisch an die Compliance-Abteilung zu wenden.

Wer Fehlverhalten oder womöglich auch nur Bedenken meldet, muss keine negativen Folgen fürchten! Die TFB verbietet jegliche Art von Repressalien gegenüber Mitarbeitern oder auch externen Dritten, die in gutem Glauben gehandelt haben, selbst wenn sich der Sachverhalt im Nachgang als unbegründet erweisen sollte.

Es steht Ihnen des Weiteren frei Ihre Identität kundzutun oder einen Hinweis anonym zur Verfügung zu stellen. Bitte beachten Sie, dass Ihre Meldung in jedem Fall strengst vertraulich und anonymisiert behandelt wird.

3. MENSCHEN & UMWELT



3.1 MENSCHENRECHTE

Wir achten und respektieren die Würde unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner. In unserem Handeln stellen wir stets sicher, dass wir in Übereinstimmung mit den UN-Menschenrechten, den anerkannten internationalen Arbeits- und Sozialstandards (ILO) sowie dem Ethical Trading Initiative Base Code (ETI) agieren.

Respektvoller Umgang & faire Arbeitsbedingungen

Die Einhaltung der Menschenrechte sowie der Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz stellen einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung dar. Die TFB kommt diesen Verpflichtungen wie folgt nach:

- durch die Einhaltung aller geltenden Entlohnung-, Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetze sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- durch die feste Verankerung des Rechts auf Erholung und regelmäßigen bezahlten Urlaub,
- durch die Achtung der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen,
- durch die strikte Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit!

Was Sie tun können:

- ✓ Tragen Sie Sorge dafür, dass Ihre Arbeit den oben aufgeführten Verpflichtungen entspricht.
- ✓ Sollten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit Kenntnis von potenziellen Menschenrechtsverletzungen erlangen, melden Sie dies umgehend.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG) sind für uns nicht akzeptabel und werden keineswegs geduldet.

Folgenden Regeln haben wir uns zur Verhinderung von Benachteiligungen eigenständig verschrieben:

- Stelleausschreibungen sind stets neutral und einladend zu formulieren (§ 11 AGG),
- Einstellungskriterien werden im Vorfeld objektiv festgelegt, wobei das Benachteiligungsverbot (§ 7 AGG) ausnahmslos zu berücksichtigen ist,
- interne Beurteilungen, Leistungsbewertungen, Gehaltserhöhungen, etc. liegen einem transparenten und nachvollziehbaren Beurteilungskonzept zu Grunde,
- ebenso werden Entscheidungen betreffend Beförderungen, Versetzungen oder Fortbildungsmaßnahmen an Hand fairer und nachprüfbar Kriterien getroffen.

Was Sie tun können:

- ✓ Beachten Sie unser Merkblatt sowie dazugehörige Aushänge und Veröffentlichungen im Intranet.
- ✓ Absolvieren Sie unser eLearning zum Thema „Antidiskriminierung und Menschenrechte“.
- ✓ Bei allen Anliegen und Beschwerden können Sie sich jederzeit an die Beschwerdestelle oder die Abteilung Risk & Compliance wenden.

Diversität & Chancengleichheit

Die TFB strebt ein Umfeld des Vertrauens und der Offenheit an. Um die Fähigkeiten, Hintergründe und Talente jedes Mitarbeiters erfolgsbringend einsetzen zu können ist ein respektvoller Umgang unabdingbar. Wir erwarten, dass alle fair und wertschätzend miteinander umgehen und die spezifischen Beiträge anderer respektieren, unabhängig von Nationalität, Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung, etc.

Des Weiteren sind jegliche Personalentscheidungen frei von persönlichen Gefühlen, Präferenzen oder Vorurteilen zu treffen. Die TFB fördert Chancengleichheit und Gleichbehandlung.

Was Sie tun können:

- ✓ Verinnerlichen Sie, dass niemanden auf Grund von Nationalität, Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, Behinderungen, etc., benachteiligt werden darf und dass Diversität wertvoll ist.
- ✓ Absolvieren Sie unser eLearning zum Thema „Antidiskriminierung und Menschenrechte“.
- ✓ Treffen Sie stets faire und objektive Entscheidungen.

Mobbing & Belästigung

Die TFB toleriert keine Art von Mobbing, gesetzeswidriger Belästigung und einschüchternden, demütigenden Verhaltensweisen. Bitte beachten Sie hierbei, dass schon ein unanständiger Witz oder Kommentar Ihrem Gegenüber ein negatives Gefühl vermitteln kann. Was in der einen Kultur als akzeptabel erachtet wird, muss in einer anderen Kultur nicht der Fall sein.

Was Sie tun können:

- ✓ Behandeln Sie andere jederzeit würdevoll, indem Sie ihnen mit Respekt und Achtung begegnen.
- ✓ Absolvieren Sie unser eLearning zum Thema „Antidiskriminierung und Menschenrechte“.
- ✓ Unterlassen Sie Worte oder Handlungen, die von anderen als anstößig, respektlos oder bedrohlich aufgefasst werden könnten.
- ✓ Tolerieren Sie kein demütigendes, einschüchterndes oder respektloses Verhalten Ihnen selbst oder Anderen gegenüber.

3.2 GESUNDHEIT & ARBEITSSICHERHEIT

Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter und auch Geschäftspartner sind für uns von oberstem Interesse. Auf die kontinuierliche Verbesserung im Bereich Arbeitsschutz und -sicherheit zur Vermeidung von Unfällen legen wir an allen Standorten größten Wert.

Was Sie tun können:

- ✓ Halten Sie sich zu Ihrem eigenen Schutz an die bestehenden Richtlinien.
- ✓ Nehmen Sie regelmäßig an Unterweisungen teil.
- ✓ Melden Sie Umstände oder Vorfälle, die die Arbeitsplatzsicherheit oder Gesundheit gefährden könnten.

Alkohol-/Drogenmissbrauch am Arbeitsplatz

Alkohol, Drogen oder anderen chemischen Substanzen sind am Arbeitsplatz strengsten verboten, da Sie nicht nur Ihre eigene Gesundheit, sondern auch die Ihre Kollegen/innen gefährden.

Was Sie tun können:

- ✓ Bringen Sie keinen Alkohol, Drogen, o.ä. an Ihren Arbeitsplatz mit.
- ✓ Sollten Sie an einer Suchterkrankung leiden, holen Sie sich Hilfe. Sie können sich jederzeit an einen unserer Suchtbeauftragten wenden.

Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit sowie die nachhaltige Förderung des körperlichen und psychischen Wohls unserer Beschäftigten liegt uns am Herzen.

Wir beschäftigen aus diesem Grund an allen Standorten Betriebsärzte und bieten diverse Möglichkeiten im Bereich Prävention und Vorsorge an. Ebenso empfinden wir unsere Aktivitäten im Bereich Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nicht als Verpflichtung, sondern vielmehr als persönliches Anliegen.

Was Sie tun können:

- ✓ Nehmen Sie unsere Präventions- und Vorsorgeangebote wahr. Besuchen Sie bspw. unsere jährlichen Fitnesstage oder machen Sie von unseren Fahrradleasingangeboten Gebrauch.
- ✓ Sollten Sie körperliche oder psychische Leiden haben, kontaktieren Sie unsere Betriebsärzte oder vereinbaren Sie proaktiv einen Termin für ein BEM-Gespräch.
- ✓ Stellen Sie als Führungskraft sicher, dass Ihre Mitarbeiter/innen Schulungen wahrnehmen und über unsere Angebote informiert sind.

3.3 UMWELT

Der Schutz und Erhalt unserer Umwelt und der effiziente Einsatz von Energie liegt der TFB ganz besonders am Herzen.

Investitionen in umweltschonende Produkte und Technologien, sowie nachhaltiges Handeln hat in unseren Unternehmen eine lange Tradition. Unsere Unternehmensgeschichte zeigt, dass es niemals nur auf kurzfristige Erfolge ankam, sondern immer mit Weitsicht gehandelt wurde, um den langfristigen Bestand des Unternehmens und seine Weiterentwicklung zu sichern.

Unser Ziel ist es auch weiterhin verantwortungsbewusst und nachhaltig mit Ressourcen umzugehen. Daher streben wir für unsere Produkte und deren Herstellung sichere, kostengünstige, umweltverträgliche und effiziente Lösungen an.

Was Sie tun können:

- ✓ Beachten Sie unsere Richtlinien und Arbeitsanweisungen.
- ✓ Unterstützen Sie uns bei der Erreichung unserer Klimaschutzziele.
- ✓ Achten Sie auf umweltfreundliche Verhaltensweisen: Schließen Sie beim Verlassen von Kühlräumen die Türen und Tore, schalten Sie Transportbänder in den Pausen und bei Schichtende aus, verschwenden Sie nicht unnötig Wasser, achten Sie auf die Trennung von Müll, verzichten Sie auf unnötige Papiausdrucke, etc.

Die Summe aus vielen kleinen Veränderungen unseres Arbeitsverhaltens ermöglicht es, den Umweltschutz an unseren Standorten stetig zu verbessern und somit einen wichtigen Beitrag zum ökologisch nachhaltigen Wirtschaften der TFB zu leisten.

4. GESCHÄFTSPARTNER UND DRITTE



4.1 PRODUKTSICHERHEIT

Lebensmittelsicherheit

Die TFB steht für kompromisslose Lebensmittelsicherheit und höchste Zuverlässigkeit. Alle Prozesse im Unternehmen sind auf konstante Qualität ausgerichtet. Die einzelnen Standorte sind spezialisiert und gewährleisten mittels moderner technischer Infrastruktur, dass die Kompetenz unserer Mitarbeiter/innen zur stetigen Verbesserung der Prozesssicherheit beiträgt. Unsere Lebensmittelsicherheits-Systeme mit strengen Hygienevorschriften garantieren einen unbedenklichen Genuss.

Qualitätskontrolle

Der erste Schritt zur besten Qualität beginnt bei der sorgfältigen Auswahl der Zutaten. Wir verfügen über ein tiefgreifendes Verständnis der gesamten Supply Chain. Wir wissen immer woher das Produkt stammt, das wir gerade verarbeiten, denn unsere erstklassigen Rohstoffe kommen nur von geprüften und zertifizierten Lieferanten. Regelmäßige chemische und mikrobiologische Überprüfungen vom Fleisch bis hin zur fertigen Wurst sorgen für die gewohnte Qualität. Mit Untersuchungen durch firmeneigene und unabhängige Labore sowie Prozesskontrollen garantieren wir die Einhaltung der höchsten Produktanforderungen.

Zertifizierungen

Die TFB stellt an sich selbst die höchsten Ansprüche. Aus diesem Grund haben wir ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe integriert. Seit vielen Jahren erfüllen wir damit auch die durch regelmäßige und unabhängige Audits bestätigten hohen Anforderungen zahlreicher Zertifizierungsstandards, wie dem IFS Food Standard, des BRC Food Safety Standards sowie des QS-Systems.

Was Sie tun können:

- ✓ Beachten Sie unsere Unternehmenspolitik und Arbeitsanweisungen.
- ✓ Absolvieren Sie unsere jährliche Hygieneschulung.
- ✓ Melden Sie Umstände, die die Sicherheit, Qualität und Legalität unserer Produkte beeinträchtigen könnten, umgehend Ihrem Vorgesetzten und sperren Sie das betroffene Produkt sichtbar.
- ✓ Bei Fragen zur Lebensmittelsicherheit können Sie sich jederzeit an das Qualitätsmanagement wenden.

4.2 FORSCHUNGSARBEIT

An unsere Forschungsarbeit richten wir, ebenso wie an die Produktsicherheit, die höchstmöglichen Qualitätsansprüche. Als Best Practice orientieren wir uns hierbei an den Leitlinien der deutschen Forschungsgesellschaft. Unsere Forschungsstudien sind stets methodisch, systematisch und ergebnisoffen und mit klar definierten Fragestellungen. Sofern wir Forschungsergebnisse veröffentlichen, sind unsere Forschungsansätze, die Methodik sowie die daraus resultierenden Erkenntnisse stets nachvollziehbar und überprüfbar.

Was Sie tun können:

- ✓ Halten Sie sich an bestehende Richtlinien und Arbeitsanweisungen, um unseren Qualitätsstandards im Bereich Forschung und Entwicklung gerecht zu werden.
- ✓ Informationen wie Forschungsergebnisse sind geistiges und vertrauliches Eigentum des Unternehmens, dass geschützt werden muss. Veröffentlichen Sie nicht eigenständig Informationen.

4.3 **SCHUTZ** VOR KORRUPTION UND BESTECHUNG

Die TFB verbietet jede Form von Korruption und Bestechung. Wir akzeptieren keine Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind, Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen zu nehmen oder sich persönlich einen Vorteil zu verschaffen.

Bestechung

Unter dem Begriff Bestechung versteht man das Anbieten, Versprechen oder Gewähren von etwas Wertvollem, um einen geschäftlichen Vorteil oder auch ein Geschäft zu erlangen oder aufrecht zu erhalten.

Schmiergelder

Unter dem Begriff Bestechung versteht man das Anbieten, Versprechen oder Gewähren von etwas Wertvollem, um einen geschäftlichen Vorteil oder auch ein Geschäft zu erlangen oder aufrecht zu erhalten.

Was Sie tun können:

- ✓ Sie dürfen keine Zahlungen, Geschenke oder andere Gefälligkeiten als Gegenleistung für eine bevorzugte Handlung anbieten, fordern oder annehmen.
- ✓ Absolvieren Sie unser eLearning zum Thema „Anti-Korruption“.
- ✓ Melden Sie korruptes Verhalten, sofern Sie davon Kenntnis erlangen.

4.4 INTERESSENSKONFLIKTE

Ein Interessenskonflikt kann entstehen, wenn persönliche Beziehungen oder auch Beteiligungen an anderen Unternehmen Einfluss auf Ihre geschäftlichen Entscheidungen bei der TFB nehmen oder es für andere den Anschein erwecken könnte, als sei dies der Fall.

Persönliche Beziehungen, die womöglich zu einem Interessenkonflikt führen könnten, sind bspw. Verwandtschaftsverhältnisse, Partnerschaften oder auch enge Freundschaften mit Geschäftspartnern und Wettbewerbern.

Sollten Sie sich mit einem potenziellen, vermeintlichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt konfrontiert fühlen, müssen Sie sowohl Ihren eigenen als auch den Ruf der TFB schützen, indem Sie den Sachverhalt bei Ihrem direkten Vorgesetzten oder der Abteilung Risk & Compliance vorbringen. Gemeinsam kann überprüft werden, ob tatsächlich ein Interessenkonflikt vorliegt und welche Maßnahmen zur Lösung des Konflikts ergriffen werden können.

Was Sie tun können:

- ✓ Treffen Sie Entscheidungen ausschließlich an Hand objektiver Kriterien und nicht auf Grund von persönlichen Belangen.
- ✓ Absolvieren Sie unser eLearning zum Thema „Anti-Korruption“.

4.5 UMGANG MIT INHABERN EINES ÖFFENTLICHEN AMTES

Da die TFB international im ständigen Kontakt und Austausch mit staatlichen Institutionen und deren Mitarbeitern steht, erwarten wir, dass unsere Mitarbeiter nichts unternehmen, was als Versuch gewertet werden könnte, die Entscheidungen einer staatlichen Stelle oder ihrer Vertreter in irgendeiner Art und Weise zu beeinflussen.

Aus diesem Grund ist es untersagt Inhabern eines öffentlichen Amtes oder auch Mitarbeitern einer öffentlichen Institution Geschenke, Bewirtungen, Vergünstigungen o.ä. anzubieten.

Sollte ein Amtsträger oder auch ein Mitarbeiter einer öffentlichen Institution mit einer entsprechenden Erwartungshaltung an Sie herantreten, ist dies umgehend einer der in Kapitel 2.2 aufgeführten Ansprechpartner/-stellen zu melden.

Was Sie tun können:

- ✓ Unterlassen Sie es Mitarbeitern eines öffentlichen Amtes Geschenke, Einladungen oder sonstige Zuwendungen zukommen zu lassen.
- ✓ Sollten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit Kenntnis von Geschenken, Geldern, Zuwendungen, etc. an einen Mitarbeiter eines öffentlichen Amtes erlangen, melden Sie dies umgehend.
- ✓ Melden Sie Amtsträger, die mit zweifelhaften Erwartungshaltungen an Sie herantreten.

4.6 FAIRER WETTBEWERB

Als international agierende Unternehmensgruppe befinden wir uns in einem ständigen Wettbewerb. Freier und fairer Wettbewerb sowie die Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellgesetzen, die diesen schützen, sind für uns unerlässlich.

Ebenso stellen wir sicher, dass unsere Geschäfte mit Dritten nicht gegen Wirtschaftsembargos, Handelsbestimmungen oder Vorgaben zu Einfuhr- und Ausfuhrkontrollen verstoßen. Wir tätigen nur mit Personen oder Unternehmen Geschäfte, die nicht sanktioniert wurden und bereit sind relevante Verpflichtungen einzuhalten.

Fairer Umgang mit Kunden

Die TFB schätzt und respektiert ihre Kunden, weshalb uns ethisch korrekter, gesetzeskonformer und fairer Umgang wichtig ist. Unsere Angaben und Aussagen zu Produkten sind stets ehrlich und faktenbasiert. Wir würden bestehende und potenzielle Kunden nie mutwillig täuschen.

Fairer Umgang mit Lieferanten

Unsere Zulieferer sowie deren Qualitätsstandards sind für uns von größter Bedeutung, sodass wir höchsten Wert darauf legen mit Unternehmen Geschäfte zu machen, die unseren Prinzipien entsprechen und gesetzeskonform agieren. Die Auswahl unserer Lieferanten erfolgt dabei stets an Hand objektiver Kriterien und keineswegs auf Grund persönlicher Belange oder Beziehungen.

Vermeidung von unangemessenem Handeln

Die TFB erwartet von Ihren Mitarbeitern/innen ausnahmslos, dass sie ihren Beitrag zur Vermeidung und Bekämpfung von illegalen Geschäftspraktiken leisten. Hierzu zählen unter anderem Preisabsprachen, Angebotsmanipulationen, Aufteilung von Märkten, Gebieten und Kunden oder auch abgestimmtes Vorgehen bei Ausschreibungen.

Bitte beachten Sie hierbei, dass auch mündliche Absprachen einen Verstoß gegen das Wettbewerbs-/ Kartellrecht darstellen.

Was Sie tun können:

- ✓ Lesen und verinnerlichen Sie unseren Leitfaden zum Thema Kartellrecht. Dieser enthält viele praktische Beispiele, um ein solides Verständnis über unzulässigen Geschäftspraktiken zu erlangen.
- ✓ Absolvieren Sie unser eLearning zum Thema „Wettbewerbs- und Kartellrecht“.
- ✓ Seien Sie vor allem bei Branchenversammlungen, Verbandsarbeiten oder ähnlichen Veranstaltungen auf der Hut. Sollte es zu Absprachen oder anderen unzulässigen Handlungen kommen, verlassen Sie umgehend den Raum und stellen Sie sicher, dass Ihre Abwesenheit entsprechend dokumentiert wird. Melden Sie den Vorfall unverzüglich der Abteilung Risk & Compliance.

4.7 BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

„Unter Geldwäsche versteht man die Einschleusung von illegal erwirtschafteten Geldern in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf.“

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

Die TFB lehnt Geschäfte mit Geld, dass kriminell erworben wurde, bspw. aus Betrug, Terrorismus, Drogenhandel, etc., strengsten ab. Wir unterstützen und beachten die Gesetze zur Geldwäsche- und Terrorismusvermeidung. Da jedes Unternehmen dem Risiko zur Geldwäsche missbraucht zu werden, ausgesetzt ist, müssen wir alle stets achtsam und aufmerksam sein.

Was Sie tun können:

- ✓ Seien Sie achtsam. Indizien für Geldmittel krimineller Herkunft können sein: Zahlungseingänge von Dritten, die an Hand der Gesetzbeziehung nicht erkennbar beteiligt sind, hohe Bargeldzahlungen oder auch unvollständige und fehlerhafte Kontaktinformationen eines Geschäftspartners.
- ✓ Sollten Sie auf einen Geschäftsvorgang bzw. eine Transaktion stoßen, bei der etwas nicht in Ordnung zu sein scheint, melden Sie dies umgehend an die Abteilung Risk & Compliance.

5. INFORMATION

UND KOMMUNIKATION



5.1 RECHNUNGSBELEG UND **BERICHTSWESEN**

Da die Richtigkeit und Genauigkeit unserer Buchführung und Aufzeichnungen sowie die damit einhergehende Finanzberichtserstattung die Ausgangsbasis für unsere Entscheidungsprozesse darstellen, legen wir höchsten Wert auf die Ordnungsmäßigkeit.

Unsere Bücher und Geschäftsunterlagen müssen jederzeit die Finanzsituation des Unternehmens korrekt widerspiegeln. Aus diesem Grund haben alle Mitarbeiter/innen Sorge dafür zu tragen haben, dass Aufzeichnungen und Informationen vollständig und präzise sind. Das wissentliche verfälschen oder auch die Unterschlagung von Informationen oder Transaktionen ist verboten.

Ebenso gilt es Sorge dafür zu tragen, dass Geschäftsunterlagen entsprechend der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen verwahrt werden.

Was Sie tun können:

- ✓ Halten Sie sich an die jeweils gültigen gesetzlichen Vorschriften zur ordnungsgemäßen Rechnungslegung.
- ✓ Versuchen Sie Fehler zu vermeiden und melden Sie, sofern wesentliche Fehler aufgetreten sein sollten, diese umgehend Ihrem Vorgesetzten.

5.2 DATENSCHUTZ

Die TFB respektiert die Persönlichkeitsrechte Ihrer Mitarbeiter/innen und Geschäftspartner. Aus diesem Grund erfolgen die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung von personenbezogenen Daten stets mit größter Sorgfalt sowie unter Einhaltung geltender Gesetze und Verordnungen.

Was Sie tun können:

- ✓ Beachten Sie bestehende Richtlinien und Arbeitsanweisungen.
- ✓ Absolvieren Sie unser eLearning zum Thema „Datenschutz“.
- ✓ Geben Sie keine personenbezogenen Daten ohne rechtliche Erlaubnis weiter.
- ✓ Wenn Sie sich unsicher sein sollten, ob Sie personenbezogene Daten verarbeiten dürfen, können Sie sich jederzeit an unseren Datenschutzmanager oder Datenschutzbeauftragten wenden.
- ✓ Stellen Sie sicher, dass personenbezogene Daten vernichtet werden, wenn diese nicht mehr benötigt werden.

5.3 SCHUTZ VON UNTERNEHMENSEIGENTUM

Wir alle sind dazu angehalten für den Schutz und eine sachgerechte Nutzung des Unternehmenseigentums der TFB zu sorgen, um Verlust, Diebstahl, nicht genehmigte Verwendung, etc., zu vermeiden.

Neben dem vernünftigen Umgang mit physischen Vermögenswerten wie dem Inventar, Anlagen, Firmenfahrzeugen und finanziellen Mitteln haben wir auch Sorge für immaterielle Vermögensgegenstände zu tragen. Hierzu zählen vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse, Urheberrechte, Marken- und Patentrechte, Kundenlisten und -vereinbarungen, etc.

Was Sie tun können:

- ✓ Gehen Sie verantwortungsvoll mit physischen Unternehmenseigentum um.
- ✓ Beachten Sie stets arbeitsrechtliche und vertragliche Vereinbarungen bzgl. Ihrer Verschwiegenheitspflichten.
- ✓ Machen Sie schützenswerte Informationen und Unterlagen als solche erkenntlich und sorgen Sie für angemessene Zugriffsbeschränkungen.
- ✓ Entsorgen Sie Unternehmensinformationen stets ordnungsgemäß.
- ✓ Sollten Sie feststellen, dass physisches oder geistiges Eigentum der TFB verletzt oder missbraucht wird, bspw. durch Weitergabe von Informationen oder Dokumenten an unautorisierte Dritte, sind Sie dazu verpflichtet, dies umgehend zu melden.

5.4 INFORMATIONSSYSTEME UND SICHERHEIT

Im täglichen Geschäftsalltag sind technologische Ressourcen wie Laptops, Tablet-PCs, Smartphones und Software unerlässlich. Es werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet.

Aus diesem Grund ist jeder dazu verpflichtet für den Schutz dieser Ressourcen Verantwortung zu tragen, um Schäden, Verluste oder auch nicht autorisierte Zugriffe zu vermeiden und zu verhindern. Da digitale Informationen schnell vervielfältigt, verbreitet und anschließend fast unzerstörbar sind, legen wir zum Schutz unserer Mitarbeiter/innen und auch Geschäftspartner höchsten Wert auf die Sicherung unserer IT-Infrastruktur, geeignete Sicherheitsstandards und effektive Schutzmaßnahmen.

Was Sie tun können:

- ✓ Beachten Sie die bestehende Sicherheitsrichtlinie und dazugehörige Arbeitsanweisungen.
- ✓ Seien Sie stets achtsam, wenn Sie E-Mails von Ihnen unbekannten Absendern erhalten. Oftmals enthalten diese E-Mails schädliche Anhänge mit Schadsoftware oder sollen Sie zur Preisgabe relevanter Unternehmensinformationen verleiten.
- ✓ Nehmen Sie sich die Zeit Warnungsmittelungen betreffend aktuelle Tricks und Maschen von Betrügern zu lesen, bspw. die „CEO/Vicepresident-Fraud“-Betrugsmasche.

5.5 SOZIALE MEDIEN

Respekt, Toleranz und Ehrlichkeit gegenüber unseren Mitarbeitern/innen, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit verstehen sich im Umgang mit den sozialen Medien für uns von selbst.

Die sozialen Medien bieten eine großartige Kommunikationsplattform, um Informationen global und zeitnah mit anderen zu teilen. Doch auch an dieser Stelle muss sich jede/r Einzelne seiner Verantwortung für die Reputation der TFB bewusst sein. Die Herausgabe oder der Missbrauch von vertraulichen oder sensiblen Informationen ist strengstens untersagt.

Was Sie tun können:

- ✓ Veröffentlichen Sie keine Informationen über die Geschäftstätigkeiten der TFB, wenn Sie hierzu nicht befugt sind.
- ✓ Veröffentlichungen im Zusammenhang mit Kunden, Geschäftspartnern oder Lieferanten haben ausschließlich mit der Genehmigung beider Seiten zu erfolgen.
- ✓ Informationen oder Unterlagen, die auf unseren internen Kommunikationsplattformen veröffentlicht werden, sind grundlegend nicht für fremde Dritte bestimmt und dürfen ohne Einverständnis nicht eigenständig in öffentlichen sozialen Medien geteilt werden.