

Geschäftlicher Verhaltenskodex

ppf.

Ziel

Der Ziel des vorliegenden Kodex ist es, innerhalb des Partner in Pet Food (PPF) Konzerns allgemein annehmbare Verhaltensweisen und -maßregeln zu etablieren. Der Kodex zielt darauf ab, dass PPF und seine Mitarbeiter ihre Geschäfte auf ehrliche, transparente Weise und mit hoher Integrität und im Einklang mit den besten Interessen von PPF führen. Hierzu werden Mindeststandards für das Verhalten in Schlüsselbereichen festlegt

Dieser Kodex gilt für sämtliche Mitarbeiter:innen, Stakeholder und Geschäftsakteure innerhalb der PPF, die in einer oder mehreren Niederlassungen tätig sind, welche dem PPF Konzern oder seinen Tochtergesellschaften angehören. Dieser Codex gilt grundsätzlich auch für Zeitleihkräfte und Personen, die auf Vertragsbasis für PPF arbeiten.

Geltungsbereich

Dieser Kodex gilt für sämtliche Mitarbeiter:innen, Stakeholder und Geschäftsakteure innerhalb der PPF, die in einer oder mehreren Niederlassungen tätig sind, welche dem PPF Konzern oder seinen Tochtergesellschaften angehören. Dieser Kodex gilt grundsätzlich auch für Zeitleihkräfte und Personen, die auf Vertragsbasis für PPF arbeiten.

Verhaltensnormen

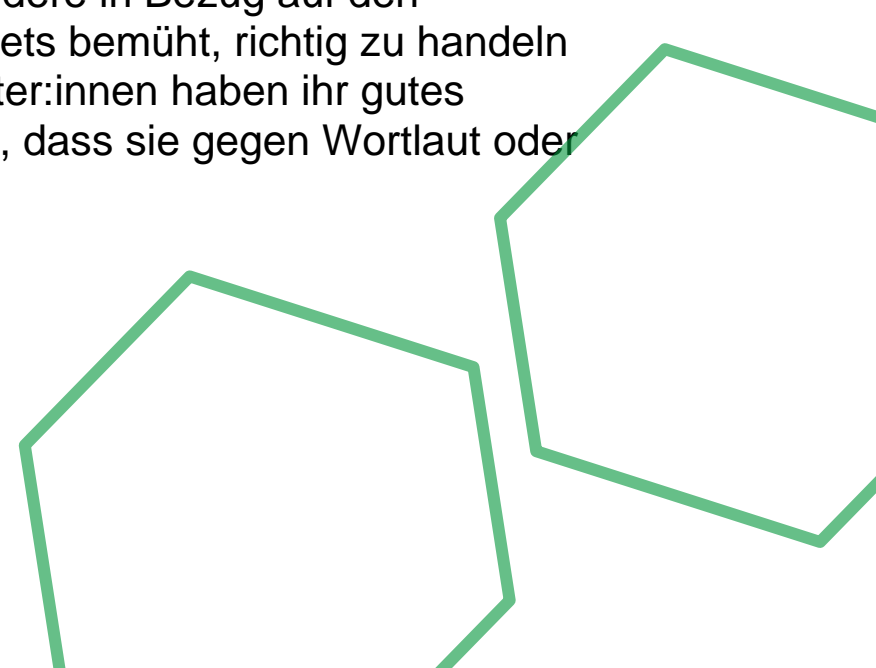
Grundsätzlich gilt für jegliches Geschäftsgebaren der PPF Ehrlichkeit, Integrität, Rechtmäßigkeit und Verantwortungsbewusstsein. PPF agiert als offenes, transparentes Unternehmen, das sämtliche berechtigten Informationsanfragen erfüllt, sofern nicht wegen der geschäftlichen oder persönlichen Umstände der Betroffenen Vertraulichkeit geboten ist.

Einhaltung von Gesetzen und Rechtsvorschriften

Von PPF-Unternehmen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Gesetze und Rechtsvorschriften der Länder einhalten, in denen PPF agiert. Die Einhaltung sämtlicher geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften darf niemals beeinträchtigt werden. Außerdem haben Mitarbeiter und diejenigen Personen, die für PPF tätig sind, sämtliche internen Richtlinien und Vorschriften einzuhalten.

Geschäftsintegrität

PPF führt seine Geschäfte integer und unter Anwendung von bewährten Geschäftsgebaren und Einhaltung der Gesetze, insbesondere in Bezug auf den Umgang mit Dritten und die Rechnungslegung. PPF ist stets bemüht, richtig zu handeln und dabei ehrlich und gradlinig vorzugehen. Alle Mitarbeiter:innen haben ihr gutes Beurteilungsvermögen zu bemühen und so zu vermeiden, dass sie gegen Wortlaut oder Sinn des vorliegenden Kodex verstoßen.



Bekämpfung von Bestechung / Korruption

In seinen Geschäftsgebaren handelt PPF in gutem Glauben und aufrichtig unter Einhaltung sämtlicher Rechtsnormen der Länder, in denen der Konzern tätig ist, und es werden ausschließlich erlaubte Geschäftspraktiken eingesetzt. PPF hat sich verpflichtet, gegenüber staatlichen und lokalen Behörden als guter Unternehmensbürger aufzutreten. PPF zahlt sämtliche Steuern und legt Wert auf Transparenz in sämtlichen Finanztransaktionen.

PPF untersagt sämtlichen Mitarbeiter:innen (einschließlich der entsandten Mitarbeiter:innen, Teilzeitmitarbeiter:innen, Praktikant:innen etc., im Weiteren gemeinsam als Mitarbeiter:innen bezeichnet) sich am Anbieten oder Annehmen jeglicher Arten von Bestechungen zu beteiligen und jegliche geltenden Bestimmungen der heimischen oder ausländischen Gesetze oder Rechtsnormen zu verletzen.

Korruption und Bestechung gelten als besonders schwerwiegende Verstöße gegen die ethischen Normen.

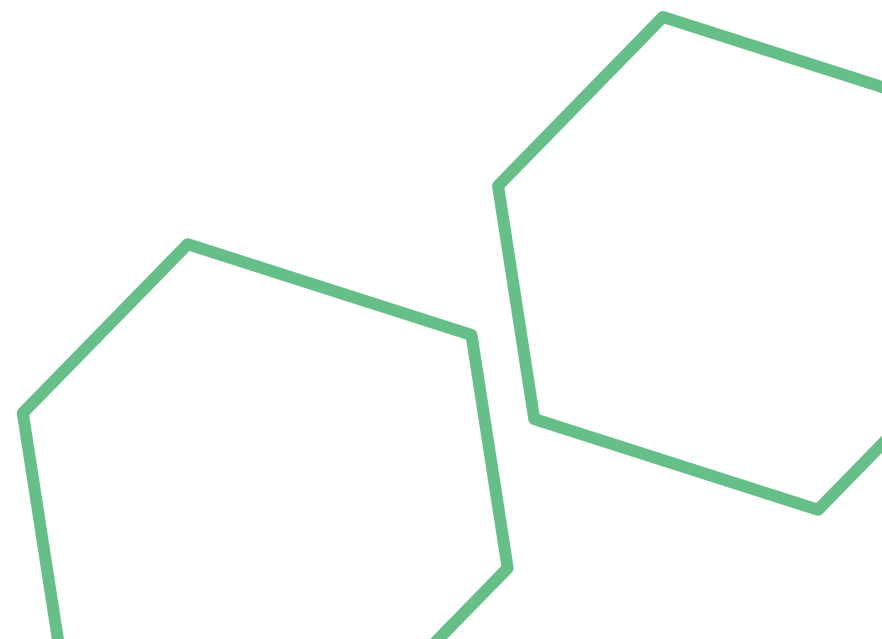
Betrugsbekämpfungsstrategie

Betrug ist eine vorsätzliche Handlung oder Maßnahme, bei der bewusst Täuschung eingesetzt wird, um auf unfaire oder gesetzeswidrige Art und Weise Vorteile zu erlangen.

PPF hat sich zur „Null-Toleranz“-Strategie gegenüber jeglichen betrügerischen Handlungen verpflichtet, auch im Bereich des Lebensmittelbetrugs, der gegenüber den Unternehmen der PPF begangen wird. PPF nimmt sämtliche betrügerischen Handlungen sehr ernst und wird den gesetzlichen Rahmen ausschöpfen, um angemessene Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Die Mitarbeiter sollten auf potenziell betrügerische Handlungen in allen Tätigkeitsbereichen der PPF aufmerksam gemacht werden, insbesondere auf solche, die in ihren speziellen Verantwortungsbereich fallen. Die Mitarbeiter sollten bei Betrugsverdacht diesen der Compliance-Abteilung per E-Mail an die hierfür eingerichtete Compliance-Mailbox (compliance@ppfeurope.com) melden.

Das Management hat sich verpflichtet, Betrug aufzudecken und zu verhindern, das interne Kontrollsysteme des Unternehmens auf dem neusten Stand zu halten, potenzielle Risiken zu erkennen, Betrugsmöglichkeiten besonders aufmerksam zu verfolgen und jeden Betrugsverdacht zu melden.



Politisches Engagement und Regierungsangelegenheiten

PPF untersagt seinen Mitarbeitern nicht, sich politisch zu engagieren, allerdings sollten diese politische Aktivitäten weder (i) von den Mitarbeitern zugunsten der PPF durchgeführt werden (ii) noch mit den Interessen des PPF-Konzerns in Konflikt stehen.

Im Rahmen ihres politischen Engagements haben die Mitarbeiter:innen von PPF besonders darauf zu achten, bei ihrem politischen Handeln (i) nicht den Namen des PPF-Konzerns zu verwenden und (ii) Dritte nicht dahingehend zu beeinflussen, dass diese glauben, PPF habe sich einer politischen Partei oder Richtung verschrieben (iii) und sich nicht Gruppen anzuschließen, deren Interessen oder Aktivitäten im Konflikt zu den Interessen des PPF stehen, und (iv) Geräte von PPF (z.B. Faxgeräte, Computer, Internet, Telefone, Kopierer, Scanner, Briefpapier mit Briefkopf etc.) nicht für ihre politische Tätigkeit zu nutzen. Außerdem sind politische Aktivitäten am Arbeitsplatz strikt verboten.

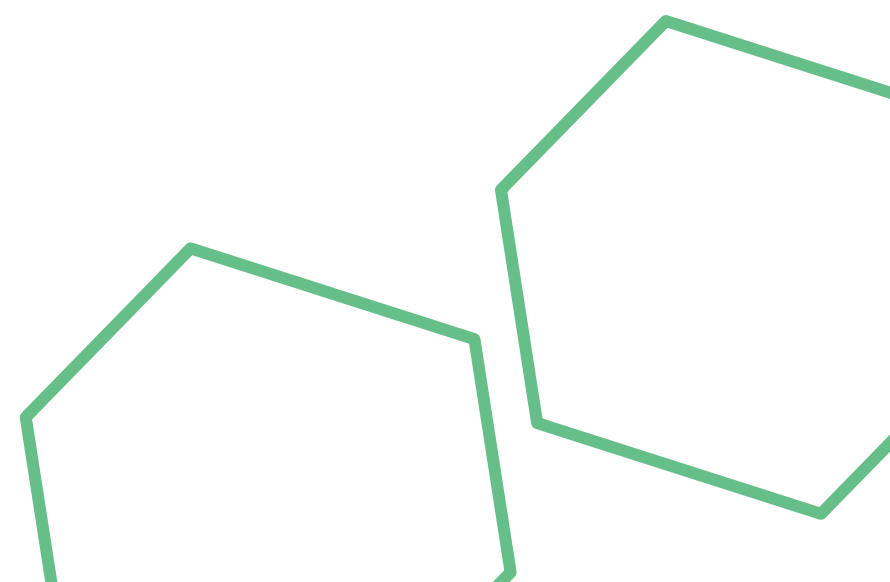
Geschenke und Unterhaltung (gastgewerbliche Leistungen)

PPF-Mitarbeiter:innen dürfen keine Gefälligkeiten annehmen oder anbieten, die die Entscheidungsfindung (wenn auch nur scheinbar) in laufenden oder künftigen Verhandlungen beeinflussen könnten. Es ist untersagt, eine Handlung von einem Geschenk, einer Gefälligkeit oder einer Aufmerksamkeit abhängig zu machen oder eine solches zu verlangen.

Mitarbeiter dürfen keinerlei Vorteile von Geschäftspartnern verlangen oder annehmen. Im Zusammenhang mit Geschenken und Unterhaltungsangeboten sind die detailliert ausgeführten ESG-Richtlinien von PPF einzuhalten. Sie haben sämtliche derartige Angebote rechtswidriger Vorteile durch Geschäftspartner oder Lieferanten unverzüglich ihrem direkten Vorgesetzten zu melden und eine Beendigung jeglicher Geschäftsbeziehungen mit der betreffenden Partei einzuleiten. Mitarbeiter müssen die Lieferanten nach Leistungskriterien auswählen und dabei jegliche Interessenkonflikte vermeiden.

Mitarbeiter:innen haben im Zusammenhang mit den Kosten für gastgewerbliche Leistungen exakte und angemessene Spesenabrechnungen zu stellen.

Die Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, dem/der zuständigen PPF-Personalleiter:in unverzüglich zu melden, wenn sie feststellen, dass ein/e andere/r Mitarbeiter:in oder ein/e Vertreter:in eine nach dieser Richtlinie verbotene gastgewerbliche Leistungen angeboten hat oder beabsichtigt, sie anzubieten.



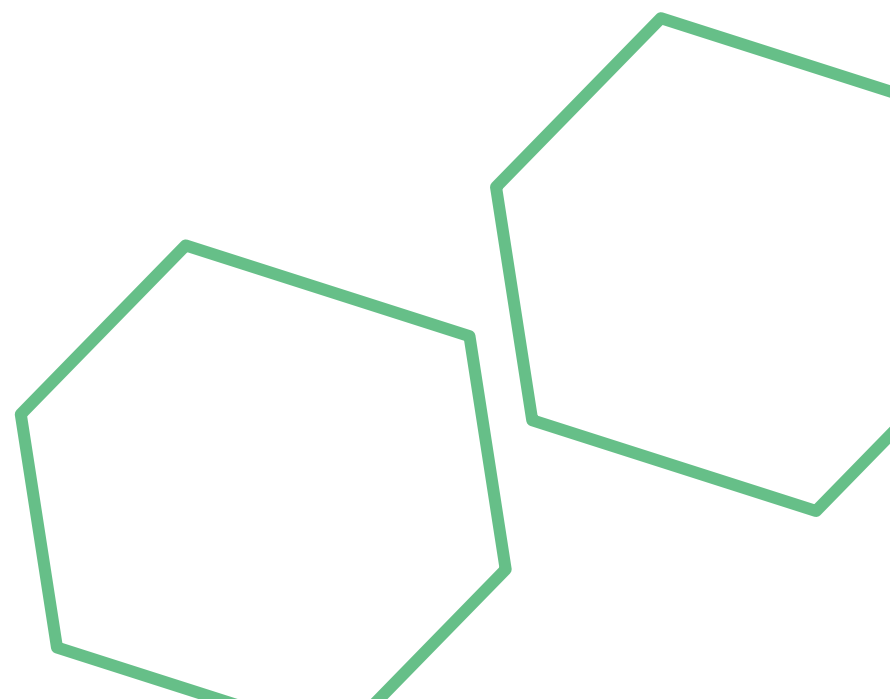
Geistiges Eigentum und andere schützenswerte Informationen

Bei PPF werden regelmäßig wertvolle Innovationsvorschläge (technische Verbesserungsmaßnahmen, Geschäftsrationalisierungsvorschläge, nützliche Ideen, Gebrauchsmuster), vertrauliche Ideen, Projekte, Strategien, Erfindungen, Softwarelösungen und andere Urheberrechte sowie andere Arten von Geschäftsinformationen - "geistiges Eigentum" - geschaffen oder entwickelt, die das schützenswerte Eigentum von PPF darstellen. Mitarbeiter:innen von PPF ist Folgendes untersagt:

- an ihrem Arbeitsplatz jegliche vertrauliche Informationen die das Eigentum früherer Arbeitgeber oder anderer Drittparteien sind, offenzulegen oder zu verwenden;
- unlizenzierte Software auf irgendeinen Computer von PPF herunterzuladen.
- vertrauliche Informationen Anderer zu akzeptieren oder zu verwenden - es sei denn, PPF erteilte hierzu eine ausdrückliche Genehmigung; Materialien, die durch Urheberrechte, Marken oder Siegel Dritter geschützt sind (z. B. Fotos, Teile von Audio-, Video- oder Sprachaufnahmen, die aus dem Internet oder anderen Quellen heruntergeladen wurden), ohne gesonderte Genehmigung der Urheberrechtsinhaber in zu erstellenden Materialien zu verwenden;
- geltenden Patente, Marken oder andere Formen des geistigen Eigentums, das sich bekannterweise im Eigentum einer Drittpartei befindet, ohne Genehmigung zu nutzen
- Informationen zu verwenden, die als Geschäfts- oder Berufsgeheimnis gelten, oder vertraulich bzw. potenziell vertrauliche Informationen sind. falls diese Informationen von Drittparteien angefordert werden, um Verpflichtungen gegenüber der PPF zu erfüllen, sind diese Parteien dazu zu verpflichten, eine Vertraulichkeitserklärung oder -vereinbarung zu unterzeichnen, wie in den vorgenannten Richtlinien vorgesehen;
- ohne Genehmigung geistiges Eigentum der PPF zu nutzen.

Würde und Belästigungen

PPF hat sich verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf gegenseitigem Vertrauen beruht und in dem sämtliche Mitarbeiter:innen mit einem höchsten Maße an Würde und Respekt behandelt werden. PPF respektiert die Religionsfreiheit der Mitarbeiter:innen von PPF sowie ihr Versammlungsrecht, ihr Recht auf Ruhepausen, Freizeit und ihren Anspruch auf regelmäßigen bezahlten Urlaub. Besondere Aufmerksamkeit wird der persönlichen und beruflichen Förderung der Mitarbeiter:innen gewidmet. PPF hat sich verpflichtet, faire Regelungen im Bereich der Anstellung anzuwenden und angemessene Entlohnung für erbrachte Arbeit in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften zu bieten. Entlassungen werden auf humane Weise abgewickelt, und ehemaligen Mitarbeiter:innen wird, wo immer möglich, Unterstützung gewährt.



Der Verstoß gegen die Menschenrechte und sämtliche sonstige Formen der Diskriminierung von Mitarbeiter:innen gelten als schwerwiegende Verletzung der ethischen Normen. Von allen Mitarbeiter:innen wird erwartet, dass sie zu der Atmosphäre des gegenseitigen Respekts und Vertrauens beitragen, ohne die Zusammenarbeit und das Erzielen exzellenter Geschäftsergebnisse nicht möglich ist. PPF toleriert keinerlei Form des Missbrauchs oder der Belästigung am Arbeitsplatz, weder gegenüber Mitarbeiter:innen, noch gegenüber Vertragspartnern, Lieferanten, Kunden oder sonstigen Partnern.

Bekämpfung der Diskriminierung

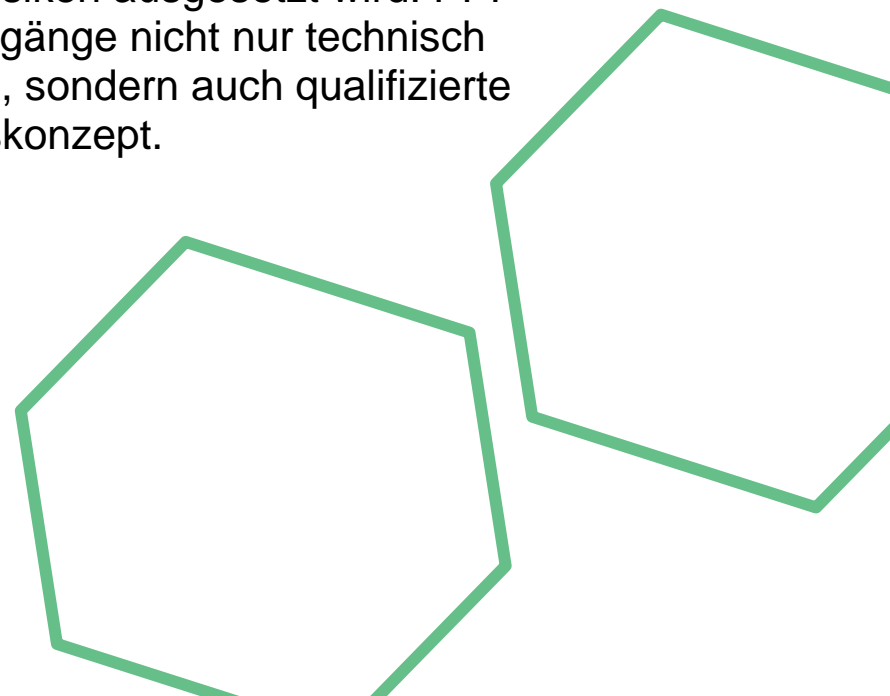
PPF hat sich verpflichtet, Diskriminierung zu verbieten und zu verhindern. Die Mitarbeiter:innen der PPF gehören zahlreichen verschiedenen ethnischen Gruppen und Nationalitäten an. PPF fördert und schätzt kulturelle, ethnische und alle anderen Formen der Vielfalt und die Bildung eines internationalen Teams. Aus diesem Grund gilt für die Mitarbeiter:innen von PPF Folgendes:

- sie dürfen niemanden wegen seiner Rasse oder seiner ethnischen Herkunft oder der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Überzeugung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Vermögensverhältnisse, der Gewerkschaftszugehörigkeit, der Bildung, der sozialen Stellung, des Ehe- oder Familienstands, des Alters, des Gesundheitszustands, einer Behinderung, der genetischen Veranlagung, der Geschlechtsidentität, des Geschlechtsausdrucks oder der sexuellen Ausrichtung diskriminieren;
- sie müssen Entscheidungen ausschließlich aufgrund von Verdienst, Leistung und Qualifikationen oder anderen arbeitsrelevanten Kriterien treffen;
- sie müssen ihre Beziehungen am Arbeitsplatz auf der Grundlage von Kooperation, Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Anerkennung aufbauen und pflegen;
- sie müssen kultureller und nationaler Vielfalt offen gegenüberstehen, und Kollegen aus anderen Ländern bei ihrer Gewöhnung an das neue Umfeld behilflich sein;
- sie müssen gegen jegliche Art von Diskriminierung entschlossen angehen.

Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz und Eigentumsschutz

Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz gehören nicht nur zu den ständigen Prioritäten sondern auch zu den ständigen Bestandteilen sämtlicher Geschäftsvorgänge und Entwicklungsprogramme von PPF.

PPF verpflichtet sich, allen ihren Mitarbeiter:innen und anderen Arbeitgebern, die an den Niederlassungen der PPF Geschäftstätigkeiten ausführen, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem niemand unnötigen Risiken ausgesetzt wird. PPF erkennt an, dass als Grundlage für sichere Geschäftsvorgänge nicht nur technisch einwandfreien Anlagen und Ausstattung benötigt werden, sondern auch qualifizierte Mitarbeiter und ein aktives Gesundheits- und Sicherheitskonzept.



Das Unternehmen muss mögliche Risiken identifizieren und melden, Berufssicherheitsanalysen anfertigen und regelmäßig anberaumte Inspektionen durchführen. Korrigierende Maßnahmen (Sicherheitsvorschriften, Schutzausrüstung und -kleidung, Trainings etc.) sollten vorgenommen werden, um einen sicheren Arbeitsplatz zu garantieren.

Es sollten grundsätzlich vorzugsweise vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden, bevor Zwischenfälle eintreten. Korrigierende Maßnahmen müssen jedoch unmittelbar ergriffen werden, falls/nachdem es zu einem Zwischenfall kam, damit er sich nicht wiederholt.

Interessenkonflikte

Mitarbeiter:innen von PPF können mit Interessenkonflikten konfrontiert werden, was es zu vermeiden gilt. Derartige Fälle sind zu melden und bedürfen einer Genehmigung durch eine Person, die Arbeitgeberrechte ausübt.

Da folgende Situationen eindeutig Interessenkonflikte darstellen, ist Mitarbeiter:innen von PPF Folgendes untersagt:

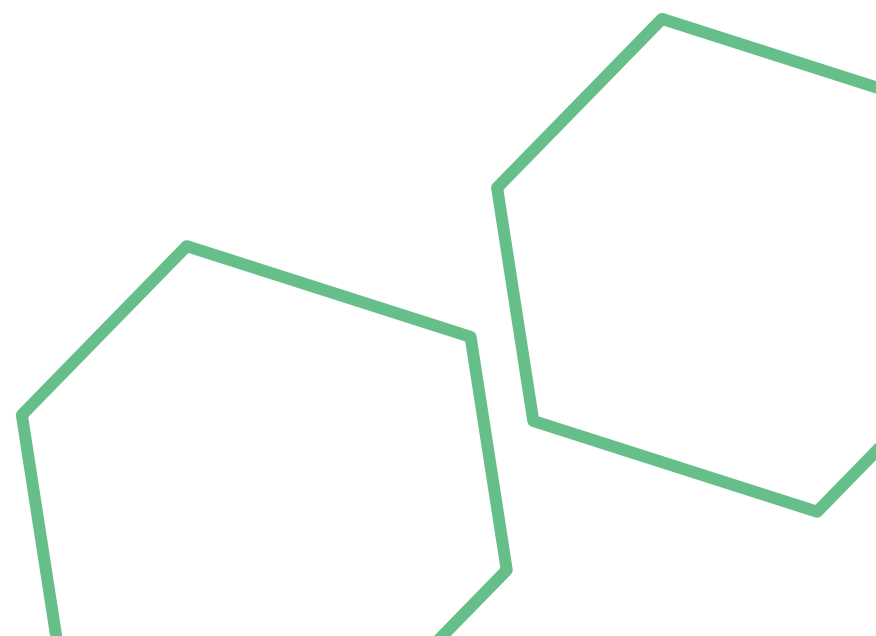
- im eigenen Interesse oder zugunsten eines Dritten Geschäfte in Tätigkeitsbereichen abwickeln, in denen die PPF geschäftlich tätig ist oder mit Dritten zusammenarbeiten bzw. ihnen Leistungen erbringen, zu denen sie zuvor im Rahmen ihrer Arbeit für PPF Kontakt aufgebaut haben.
- Gesellschafter eines Lieferanten oder Kunden zu werden oder in dessen Unternehmen zu investieren, wenn der/die Mitarbeiter:in in irgendeiner Art und Weise an der Auswahl oder Bewertung dieses Lieferanten oder Kunden beteiligt ist, oder Supervisor einer Person ist, der für diese Aufgaben zuständig ist. Eine Ausnahme von dieser Regel stellen Investitionen in öffentliche Wirtschaftsverbände dar.

Sämtliche Handlungen von PPF-Mitarbeiter:innen, die sich nicht im Einklang mit den oben erläuterten Vorschriften befinden, gelten als inakzeptabel und werden daher als Handlungen gehandelt, die den Interessen von PPF zuwiderlaufen.

Mitbewerber / Kartellrecht

PPF steht zwar in vielen seiner Geschäftsbereiche in aktivem Wettbewerb, doch werden die Aktivitäten auf dem Markt im Einklang mit den Normen des fairen Wettbewerbs und den geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetzen durchgeführt.

Diese Gesetze haben unter Umständen gewisse Auswirkungen auf die alltäglichen Geschäftshandlungen der PPF, wie z.B. die Preissetzung, Produktangebote und andere allgemeine Vertragsbestimmungen für Kauf, Verkauf, Wiederverkauf, Marketing und Vertrieb von PPF-Produkten und Leistungen und sie untersagen Maßnahmen, die den Wettbewerb unangemessen einschränken könnten.



PPF-Mitarbeiter:innen dürfen gegen die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze nicht verstoßen, und sind dafür verantwortlich, die einschlägigen, sie betreffenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze einzuhalten. Außerdem haben sie mögliche Verstöße gegen diese Gesetze unverzüglich ihrer Führungsebene oder der Compliance-Abteilung zu melden.

Integrität in der Rechnungslegung

Die Buchführung von PPF und die zugehörigen Unterlagen haben die Art der zugrundeliegenden Transaktion exakt zu beschreiben und wiederzugeben. PPF hat dabei ständig allgemein anerkannte Rechnungslegungsvorschriften und -Prozesse zu befolgen. Den Wirtschaftsprüfern der PPF müssen umfassende Informationen vorgelegt werden. PPF wird seine Aktionäre rechtzeitig, regelmäßig und zuverlässig über seine Aktivitäten, Struktur, Finanzlage und Leistung informieren.

Produktintegrität

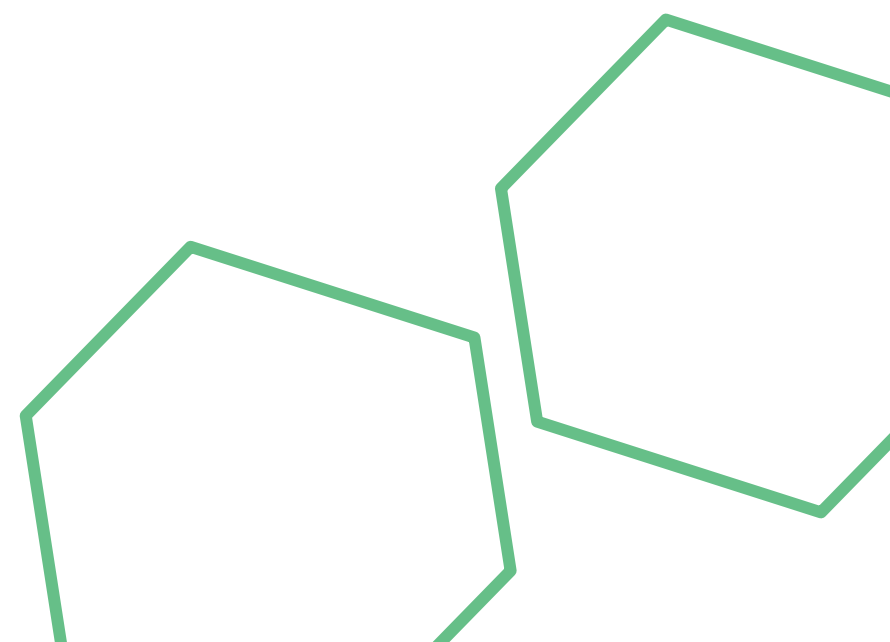
PPF verpflichtet sich, sichere und qualitativ hochwertige Produkte zu liefern. Produktintegrität ist die Garantie dafür, dass ein Produkt (Inhalt und Verpackung) in vollem Umfang mit dem übereinstimmt, was den Kund:innen und Verbraucher:innen auf der Verpackung des Produkts und auf andere Weise (Spezifikationen, Bilder, Datenbanken, Websites, Internet) mitgeteilt wird, einschließlich der gesetzlichen Anforderungen.

Meldepflicht sämtlicher Mitarbeiter:innen

Wenn ein:e Mitarbeiter:in entdeckt, dass eine Straftat, ein Verstoß gegen das Gesetz oder ein Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien begangen wurde oder ein derartiger Versuch stattgefunden hat, muss der/die Mitarbeiter:in dies unverzüglich dem/der Compliance-Beauftragten mitteilen (Personalchef:in und Juristischer Vorstand, compliance@ppfeurope.com).

PPF sorgt dafür, dass die Identität des Mitarbeiters, der die Nachricht übermittelt hat, geheim gehalten wird. PPF darf keinerlei negative Maßnahmen gegenüber der/dem meldenden Mitarbeiter:in ergreifen.

Sollten irgendwelche ethische Bedenken aufkommen, haben die Mitarbeiter:innen zuerst die direkten Vorgesetzten zu informieren. Auch der/die Personalchef:in und die Juristische Abteilung kann um Beistand oder Rat gebeten werden. Alle Mitarbeiter:innen können im Einklang mit der vorliegenden Richtlinie um Rat bitten, Bedenken äußern oder in gutem Glauben Fehlverhalten melden.



Konformität, Genehmigung, Revisionshäufigkeit, Monitoring des Kodex

Der Vorstand von PPF ist dafür verantwortlich, dass der Verhaltenskodex sämtlichen Mitarbeiter:innen unterbreitet wird, sie ihn verstehen und befolgen. Sämtliche Mitarbeiter:innen sind verantwortlich für die Einhaltung des Verhaltenskodex.

Der Kodex wurde vom Vorstand der PPF geprüft, erörtert und genehmigt. Der Kodex ist regelmäßig zu prüfen und zu aktualisieren, jedoch wenigstens alle zwei Jahre. PPF setzt sich mit allen Mitteln dafür ein, Verstöße gegen den Kodex zu verhindern, und leitet bei Verstößen die erforderlichen rechtlichen oder anderweitige disziplinarische Schritte ein, die das jeweilige Rechtssystem zulässt.



GERALD KÜHR
CEO



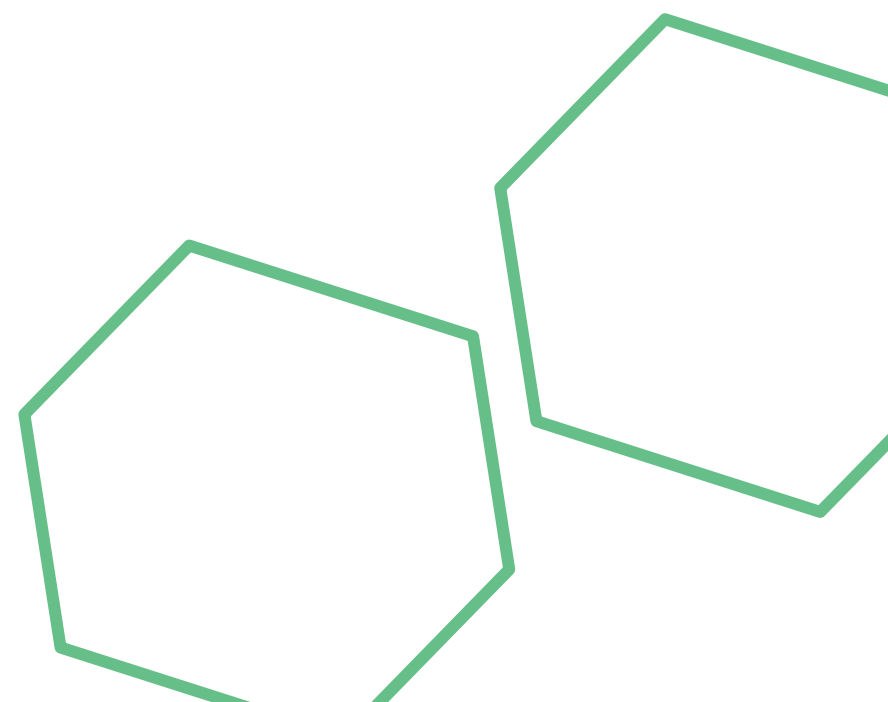
MARIEKE HOORNEMAN
CHIEF PEOPLE OFFICER



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO



Angaben zu Revisionen und Aktualisierungen der Richtlinie

Name der Richtlinie:	Geschäftlicher Verhaltenskodex
Versionsnummer:	V3
Geltungsbeginn der neuen Fassung:	30 November 2024
Genehmigt von:	PPF Vorstand
Geltungsbereich:	Dieser Kodex gilt für sämtliche Mitarbeiter:innen, Stakeholder und Geschäftsakteure innerhalb der PPF, die in einer oder mehreren Niederlassungen tätig sind, welche dem PPF Konzern oder seinen Tochtergesellschaften angehören. Dieser Kodex gilt grundsätzlich auch für Zeitleihkräfte und Personen, die auf Vertragsbasis für PPF arbeiten.
Revisionsfrist der Richtlinie:	2 Jahre ab Geltungsbeginn
Terminverantwortlicher für die Revisionsfrist:	Rechtsberatung

Revisionsverlauf:	
Stand: 1 November 2022	Erstellung der V1 des Geschäftlichen Verhaltenskodex
Angenommen von:	PPF Vorstand
Stand: 1. Mai 2023	Erstellung der V2 des Geschäftlicher Verhaltenskodex: Ergänzt durch Unterschriften, zusätzlichen Angaben zum Revisionsteil
Angenommen von:	PPF Vorstand
Stand: 30 November 2024	Erstellung des V3 des Geschäftlicher Verhaltenskodex: Umbenennung in Chief People Officer, Änderung des Logos
Angenommen von:	PPF Vorstand