

---

## Code of Conduct Frießinger Mühle GmbH und Geschäftspartner

(Revision 1.7 vom 30.03.2026)

### Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	2
2.	Unsere Grundsätze.....	3
2.1	Außenwirtschaftsrechtliche Vorgaben.....	3
2.2	Menschenrechte.....	3
2.3	Pflicht zur Meldung von Menschenrechtsverstößen.....	3
2.4	Respektvolles Miteinander.....	3
3.	Integrität und fairer Wettbewerb.....	3
4.	Korruptionsprävention.....	3
5.	Interessenkonflikte.....	3
6.	Umweltschutz.....	4
6.1	Ökologische Verantwortung.....	4
6.2	Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen.....	4
6.3	Umweltfreundliche Verpackungen.....	4
6.4	Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz.....	4
6.5	Entwaldungsfreie Lieferketten.....	4
7.	Menschenrechtsbezogene Schutzgüter.....	4
7.1	Faire Entlohnung.....	5
7.2	Arbeitssicherheit / -schutz.....	5
7.3	Diskriminierungsverbot.....	5
7.4	Ausschluss von Zwangsarbeit.....	5
7.5	Verbot von Kinderarbeit.....	5
7.6	Vereinigungs- und Organisationsfreiheit.....	6
7.7	Beschwerdemechanismen.....	6
8.	Datenschutz.....	6
9.	Einhaltung des Code of Conduct.....	6
9.1	Durchführung von Audits.....	7
9.2	Auskunft bezüglich einer Risikoanalyse.....	7
9.3	Konsequenzen der Nichtbeachtung.....	7
10.	Ansprechpartner.....	7

## 1. Einleitung

Im weiteren Verlauf des vorliegenden Code of Conduct, verzichten wir für eine leichtere Lesbarkeit auf das Gendern.

Wir von der Frießinger Mühle GmbH wollen ein vertrauensvoller und verlässlicher Geschäftspartner sein. Die Frießinger Mühle strebt nach transparenten und nachhaltigen Geschäftspraktiken, bei denen unsere Geschäftspartner ehrlich, fair und verantwortungsbewusst behandelt werden. Dahingehend halten wir uns als Verfasser an alle genannten Punkte in diesem Kodex.

Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner achten wir darauf, dass diese in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten. Wir erwarten dies als Grundlage für eine langfristige, vertrauensvolle Zusammenarbeit!

Unser Code of Conduct für Geschäftspartner ist daher eine wichtige Grundlage unserer Geschäftsbeziehungen. Er verpflichtet unsere Geschäftspartner zur Einhaltung von denjenigen rechtlichen Standards, die für uns im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeit eine Selbstverständlichkeit darstellen. Der Code of Conduct beruht unter anderem auf den Prinzipien des UN Global Compact und verpflichtet damit unsere Geschäftspartner zu den gleichen Grundsätzen, zu denen auch wir uns bekannt haben und mit denen unsere Geschäftsführer, die Führungskräfte und alle Mitarbeiter die Unternehmenskultur der Frießinger Mühle prägen.


Geschäftspartner sind alle Dritten, die für, im Namen von oder gemeinsam mit der Frießinger Mühle tätig werden.

Hierzu zählen z.B. Lieferanten, Vertriebspartner, Subunternehmer und Handelsvertreter.

Wir danken allen Geschäftspartnern, die sich gemeinsam mit der Frießinger Mühle für verantwortungsvolle, faire Geschäftspraktiken einsetzen.



Willi Frießinger jun. (CEO)



Lisa Frießinger (HR)

## 2. Unsere Grundsätze

Es ist für uns selbstverständlich, dass wir die Gesetze, Verordnungen und vergleichbare Vorschriften einhalten, denen wir als Frießinger Mühle im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeit unterliegen. Wir bekennen uns zu einer nachhaltigen, werteorientierten Unternehmenskultur und erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartnern.

### 2.1 Außenwirtschaftsrechtliche Vorgaben

Eine Vielzahl von nationalen und internationalen Gesetzen reglementieren den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Unsere Vertragspartner stellen durch angemessene Maßnahmen sicher, dass sie aktuelle Wirtschaftsembargos oder Handelsvorschriften, Import- und Exportvorschriften oder Vorschriften zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung einhalten.

### 2.2 Menschenrechte

Unsere Geschäftspartner achten die international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten gemäß den im UN Global Compact festgehaltenen Grundsätzen. Es ist für unsere Vertragspartner eine Selbstverständlichkeit, die Menschenrechte durch ihre Unternehmenskultur und ihre Geschäftspolitik nachhaltig zu schützen und zu fördern. Kinderarbeit und Zwangsarbeit, sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel werden nicht toleriert.

### 2.3 Pflicht zur Meldung von Menschenrechtsverstößen

Der Lieferant ist verpflichtet, jegliche Verstöße gegen menschenrechtsbezogene Schutzgüter unverzüglich zu melden. Die Ergreifung von Abhilfemaßnahmen, um weitere Verletzungen zu verhindern bzw. um vorhandene Verletzungen zu minimieren, obliegt ebenfalls seinen Pflichten. Bezüglich der vorgeschalteten Lieferkette gilt die Meldungspflicht gleichermaßen.

### 2.4 Respektvolles Miteinander

Eine tragende Säule der Frießinger Mühle ist die gute Unternehmenskultur voller Respekt, Toleranz und Vertrauen. Jeder Einzelne hat das Recht auf ein respektvolles Miteinander, frei von jeder Art der Benachteiligung. Auch unsere Geschäftspartner fördern in ihren Unternehmen Vielfalt und dulden keine Diskriminierung oder Benachteiligung gegenüber Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern.

## 3. Integrität und fairer Wettbewerb

Wir orientieren unser Handeln an allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht oder Ethnika. Die Frießinger Mühle möchte seine Kunden und Geschäftspartnern im freien und ungehinderten Wettbewerb mit Kompetenz überzeugen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern ein adäquat faires und verantwortungsvolle Handeln.

## 4. Korruptionsprävention

Alle Arten von Korruption und Bestechung stehen für uns im Widerspruch zu unserer Verpflichtung zu Integrität und verletzen nachhaltig das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartnern. Jegliche Form von Bestechung und Bestechlichkeit sind daher bei der Frießinger Mühle verboten. Unsere Geschäftspartner dulden gleichfalls keinerlei Form der Korruption. Im Rahmen der wechselseitigen Pflege unserer Geschäftsbeziehung haben beide Seiten das gleiche Verständnis vom Umgang mit Einladungen und Geschenken. Diese Leistungen dürfen nie dazu dienen unlautere Vorteile zu erlangen.

## 5. Interessenkonflikte

Für jede/n Geschäftspartner können Situationen entstehen, in denen seine Interessen im Widerspruch zu denjenigen von der Frießinger Mühle stehen. Solche Interessenkonflikte gilt es zu vermeiden. Geschäftspartner, die von einem Interessenskonflikt betroffen sind haben diesen offen zu legen und zu lösen.

## 6. Umweltschutz

Bei der Frießinger Mühle denken wir heute schon an morgen und setzen uns für einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen ein. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit alle gesetzlichen Bestimmungen, sowie Verordnungen, Richtlinien und sonstige Verpflichtungen, die dem Schutz der Umwelt dienen, konsequent anzuwenden und zu beachten. Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie alle für sie relevanten Umweltschutzvorschriften beachten und Umweltaspekte in unternehmerische Entscheidungen einbeziehen. Zur Wahrung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes verpflichten sich unsere Geschäftspartner beispielsweise dazu, auf Anforderung die Namen und Adressen der direkten Vorlieferanten zu nennen.

### 6.1 Ökologische Verantwortung

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren. Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden.

### 6.2 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Der Lieferant folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln, zu kennzeichnen und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

### 6.3 Umweltfreundliche Verpackungen

Der Lieferant sollte stets danach streben, umweltfreundliche Verpackungen in seinen Unternehmensprozess zu integrieren und zu fördern. Dazu gehören Mehrwegverpackungen, die recyclingfähig sind zu generieren und zu fördern. Dabei ist das gesamte Portfolio aus Primär- und Sekundärverpackungen aber auch Etiketten zu berücksichtigen. Es sollte auf den Einsatz von recyclingfähigen Mehrverpackungen zurückgegriffen werden. Ziel sollte es sein 100 % der Verpackungen recyclingfähig zu machen.

### 6.4 Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

### 6.5 Entwaldungsfreie Lieferketten

Gemäß der EU-Deforestation Regulation (EUDR), sorgt der Lieferant für eine nachweislich-sichergestellte Entwaldungsfreiheit und der Einhaltung dazugehöriger lokaler Gesetze, entlang der gesamten Lieferkette. Erfasste Maßnahmen zur Rodungsunterbindung in dem jeweiligen Produktionsgebiet müssen dokumentiert und auf Anfrage vorgelegt werden.

Darauf aufbauend hat jeder Lieferant die vorherrschenden Landrechte zu achten. Jeglicher widerrechtliche Entzug von Wäldern, Gewässern und Land, sowie jegliche widerrechtliche Zwangsräumung, welche durch die Nutzung, die Lebensgrundlage einer oder mehrerer Personen (insbesondere beim Erwerb oder bei der Bebauung) sichert, sind zu unterlassen.

## 7. Menschenrechtsbezogene Schutzgüter

Durch die Einhaltung der Gesetze und Regelungen zur Gesundheit und zur Sicherheit am Arbeitsplatz bringen wir als Frießinger Mühle aber auch unsere Geschäftspartner zum Ausdruck, dass die Sicherheit und

Gesundheit jedes Einzelnen oberste Priorität haben. Die Erhaltung natürlicher Lebensgrundlagen, die Wahrung der Menschenwürde, die Wahrung von menschlichen Grundbedürfnissen und sauberes Trinkwasser, Sanitäranlagen, etc., gelten dabei als selbstverständlich.

## 7.1 Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden erreichen oder übersteigen. Das Ziel ist die Zahlung von Löhnen und sonstigen Zuwendungen, die die Lebenshaltungskosten decken, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür zu gering sind. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Lieferant hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

Die Arbeitszeit aller Arbeitnehmer richtet sich nach den gesetzlich-zugelassenen Arbeitszeiten und überschreitet diese nicht. Jegliche Art von Mehrarbeit muss gemäß nationalem Recht separat vergütet oder durch Freizeit abgegolten werden. Allen Arbeitnehmern steht hierbei mindestens ein freier Tag, nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu.

Wir weisen diesbzgl. auf die ILO-Konventionen 26 und 131 hin. Der Mindeststandard ist § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG.

## 7.2 Arbeitssicherheit / -schutz

Unsere Geschäftspartner betrachten es als ihre Pflicht, für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die Einhaltung der gesetzlich festgelegten, lokalen Sicherheitsstandards und Schutzmaßnahmen müssen gewährleistet werden, sofern dadurch arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren / Gefahr von Unfällen entstehen.

## 7.3 Diskriminierungsverbot

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Der Lieferant ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen. Wir weisen diesbzgl. auf die ILO-Konventionen 155 und 164 und § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG hin.

## 7.4 Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede (Mehr-)Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeiter müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Wir weisen diesbzgl. auf ILO-Konventionen 29 und 105 bzw. das vierte Prinzip des Global Compact („Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten“) und den § 2 Abs. 2 Nr. 3, 4, 11 LkSG hin.

## 7.5 Verbot von Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre.

Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Lieferant die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten. Wir weisen diesbzgl. auf ILO-Konventionen 79, 138, 142 und 182 oder das fünfte Prinzip des Global Compact („Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten“) oder § 2 Abs. 1, 2 LkSG hin.

## 7.6 Vereinigungs- und Organisationsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden.

Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen und Kolleginnen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können. Wir weisen diesbzgl. auf die ILO-Konventionen 87, 98, 135, 154 oder das dritte Prinzip des Global Compact („Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren“) oder § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG hin.

## 7.7 Beschwerdemechanismen

Der Lieferant hat von seinem Unternehmen erhaltene Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine Mitarbeiter weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für die Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein. Soweit kein Hinweis erfolgt, ist der Lieferant selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

Im Falle interner Beschwerden oder Anliegen jeglicher Art können sich unsere Mitarbeiter wahlweise an ihre zuständigen Vorgesetzten oder unmittelbar an die Geschäftsführung wenden. Des Weiteren haben wir gemäß den Auflagen des LkSG ein unabhängiges Beschwerdeverfahren in unserer Unternehmensstruktur etabliert. Dadurch ist es sowohl internen als auch externen Stakeholdern möglich, bei Verdacht / dem Wissen über eine tangierte Menschenrechts- oder Umweltschutzverletzung, anonym Meldung zu machen. Das Beschwerdeverfahren kann über unsere Compliance-Hotline: [compliance@friessinger-muehle.de](mailto:compliance@friessinger-muehle.de) eingeleitet werden. Darüber hinaus erfolgt eine gezielte und nachvollziehbare Kommunikation sämtlicher relevanter Informationen sowie der weiteren Prozessschritte zum Hinweisgeberschutzgesetz an all unsere Mitarbeiter.

## 8. Datenschutz

Die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung personenbezogener Daten unterliegt besonderer Datenschutzvorschriften. Damit der besondere Schutz der Privatsphäre sichergestellt wird, beachten unsere Geschäftspartner die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten.

## 9. Einhaltung des Code of Conduct

Unsere Geschäftspartner tragen dafür Sorge, dass die in diesem Code of Conduct dargestellten Prinzipien in ihrem Unternehmen eingehalten und mit Leben gefüllt werden. Sie gewährleisten, dass den hier definierten Mindeststandards im Vertragsverhältnis zu der Frießinger Mühle entsprochen wird. Die Prinzipien dieses Code of Conduct sollen in der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden. Unsere Geschäftspartner wählen daher Vertragspartner, die sie ihrerseits im Rahmen Ihrer Tätigkeit für die Frießinger Mühle beauftragen sorgfältig aus, informieren diese über die Prinzipien des Code of Conduct und setzen sich dafür ein, dass die Grundsätze auch von ihren Vertragspartnern beachtet werden.

## 9.1 Durchführung von Audits

Um die Einhaltung des Code of Conduct zu gewährleisten, hält sich die Frießinger Mühle das Recht vor, risikobasierte Audits in einem angemessenen Umfang vor Ort durchzuführen. Diese können entweder eigenständig durch eine persönliche Besichtigung vor Ort oder im Auftrag eines zur Verschwiegenheit verpflichteten Dritten durchgeführt werden. Dabei werden alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie jegliche Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse des Lieferanten gewahrt.

## 9.2 Auskunft bezüglich einer Risikoanalyse

Im Falle einer geforderten Risikoanalyse gegenüber Dritter, ist der Lieferant verpflichtet, alle benötigten Daten zur Erstellung einer solchen Risikoanalyse bereitzustellen. Sollte sich ein Risiko auf die Geschäftstätigkeit mit der Frießinger Mühle auswirken hat der Lieferant die Pflicht, das Risiko zu melden, Präventionsmaßnahmen zur Minderung / Einstellung des Risikos zu ergreifen und durchzuführen.

## 9.3 Konsequenzen der Nichtbeachtung

Die Frießinger Mühle pflegt mit den Geschäftspartnern eine Kultur der partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Bei Verdacht des Verstoßes gegen diesen Code of Conduct unterstützen unsere Geschäftspartner die Frießinger Mühle bei der Aufklärung des Sachverhaltes. Im Fall von Verstößen gegen den Code of Conduct behält sich die Frießinger Mühle angemessene Reaktionsmöglichkeiten vor, die von der Schwere des Verstoßes abhängig sind. Hierzu zählen insbesondere, aber nicht ausschließlich, die Aufforderung zur unverzüglichen Beseitigung des Verstoßes, die Geltendmachung von Schadensersatz oder Vertragskündigung. Für den Fall sehr schwerwiegender Verstöße gegen den Code of Conduct behält sich die Frießinger Mühle das Recht zur außerordentlichen Vertragskündigung vor.

## 10. Ansprechpartner

Die Regelungen dieses Verhaltenskodex gelten außerdem für den gesamten Betrieb der Frießinger Mühle GmbH, sowie für unsere Lieferanten und andere Personen, die mit uns eine Geschäftsbeziehung pflegen. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann für alle Mitarbeiter, d. h. auch für Führungskräfte, zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Die Mitarbeiter sind berechtigt und aufgefordert, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu melden.

Wir, die Frießinger Mühle GmbH, fördern eine offene und ehrliche Feedback-Kultur, in der Fragen und Bedenken stets offen angesprochen werden können. Kritische Fragen, Anliegen und Beschwerden finden bei uns stets Gehör. Wir stellen sicher, dass allen gemeldeten Anliegen nachgegangen wird. Wir bemühen uns um eine angemessene Behebung durch die verantwortliche Stelle und tolerieren keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die in gutem Glauben eine Beschwerde vorbringen.

Für allgemeine Fragen zu diesem Code of Conduct oder auch bei Unsicherheiten im Umgang mit den Prinzipien, wenden Sie sich bitte an ihre/n zuständige/n Ansprechpartner bei der Frießinger Mühle. Als zentrale Stelle für Fragen und Anregungen steht Ihnen außerdem die E-Mail-Adresse [compliance@friessinger-muehle.de](mailto:compliance@friessinger-muehle.de) zur Verfügung.

Ich / wir habe/n den o.g. Code of Conduct von Frießinger Mühle zur Kenntnis genommen.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der darin aufgeführten Vorgaben- sofern erforderlich auch gegenüber unseren Geschäftspartnern und Subunternehmen. Wir als Lieferant verpflichten uns mit den Arbeitnehmern, Beauftragten und Subunternehmern den Inhalt dieses Kodex zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen.

---

Datum, Unterschrift Geschäftspartner