



DER ETHIK
Kodex

FERRERO



Inhalt

Botschaft unseres Executive Chairman	3
---	---

Botschaft unseres CEO	4
------------------------------	---

Unsere Kernwerte	5
-------------------------	---

Wie Sie den Kodex nutzen sollten	7
---	---

Wie wir arbeiten	10
-------------------------	----

Wir achten die Menschenrechte	11
-------------------------------	----

Wir engagieren uns für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld	11
--	----

Wir engagieren uns für ein faires und inklusives Arbeitsumfeld	12
--	----

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lernmöglichkeiten	12
--	----

Wir glauben, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Unterschied ausmachen	13
---	----

Wir respektieren und schützen die Privatsphäre und personenbezogene Daten	14
---	----

Schutz des Unternehmenseigentums	15
----------------------------------	----

Wir stärken die Cybersicherheit	16
---------------------------------	----

Schutz der Umwelt	17
-------------------	----

Wir unterstützen lokale Gemeinschaften	17
--	----

Wir führen unsere Geschäfte mit Integrität	18
--	----

Wie wir mit unseren Verbrauchern und externen Stakeholdern interagieren	21
--	----

Wir sind bestrebt, eine einzigartige Beziehung zu unseren Verbrauchern zu pflegen	22
---	----

Wir engagieren uns für eine konstruktive Interaktion mit all unseren externen Stakeholdern	24
--	----

Unsere Erwartungen & Meldemöglichkeiten	26
--	----





Botschaft unseres Executive Chairman

**Liebe Ferrero-Mitarbeiterinnen und
-Mitarbeiter,**

**seit der Gründung unseres Unternehmens
1946 halten wir uns an die Verpflichtung
unserer Gründerväter, unseren
Kunden Produkte anzubieten, die
Ausdruck unserer Leidenschaft für
Spitzenleistungen sind.**

Unser Weg zum Erreichen dieses Ziels wird durch unsere grundlegenden Werte definiert: Loyalität und Vertrauen, Respekt und Verantwortung, Integrität und Professionalität, Leidenschaft für Forschung, Innovation und unternehmerisches Handeln.

Ferrero wurde von Menschen über Generationen aufgebaut, die dieses Engagement und diese Werte teilen. Inzwischen hat unser Unternehmen ein außerordentliches Wachstum erlebt und wir haben das Privileg, auf der ganzen Welt immer mehr Menschen zu beschäftigen, mit ihnen zu arbeiten und sie zu beliefern.

Während unser Unternehmen in neue Regionen und neue Produktkategorien expandiert, bleibt eines unverändert: die Art und Weise, wie Ferrero Geschäfte macht. Dieses Dokument soll Ihnen Sicherheit für ein richtiges Handeln geben, aber auch allen, die mit unserem Unternehmen zusammenarbeiten, unsere grundlegenden Werte näherbringen. Diese Grundsätze leiten unser Verhalten in den Beziehungen zum Markt, insbesondere zu Verbrauchern, zu den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu den Menschen, die mit

uns arbeiten, und zu allen Stakeholdern, die mit dem Unternehmen interagieren.

Unser Ruf, der von Vertrauen, Respekt, Verantwortungsbewusstsein und Integrität geprägt ist, wurde von drei Generationen von Ferrero-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgebaut und es ist daher unsere gemeinsame Pflicht, diesen Ruf auch für die kommenden Generationen zu bewahren.



**ICH BIN AUSSERORDENTLICH
STOLZ AUF DAS, WAS WIR
ERREICHT HABEN. UND ICH
BIN ZUVERSICHTLICH, DASS
WIR, WENN WIR BEI UNSERER
ARBEIT WEITERHIN UNSER
ERBE RESPEKTIEREN UND UNS
VON UNSEREN GEMEINSAMEN
WERTEN LEITEN LASSEN,
AUCH IN ZUKUNFT ZU EINER
FREUDVOLLEREN WELT
BEITRAGEN WERDEN.**

Giovanni Ferrero





Botschaft unseres CEO

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Zunächst möchte ich dem Executive
Chairman für seine Einführung und
seine Erläuterungen zur Aufgabe des
Ethik-Kodexes danken. Wir können
uns glücklich schätzen, Teil eines
Unternehmens zu sein, das sich seit
Generationen zu verantwortungsvollem
und integrem Handeln verpflichtet.



**DIESE VERPFLICHTUNG
SPIEGELT SICH IN DIESEM
ETHIKKODEX WIDER,
ZEIGT SICH ABER AUCH
IN UNSEREN TÄGLICHEN
GESCHÄFTSABLÄUFEN.**

Unser Handeln muss sich an den Grundprinzipien
des Ferrero-Geschäftsmodells orientieren:
Verbraucherorientierung (Consumer centricity),
von Gegenseitigkeit geprägte Zusammenarbeit mit
unseren Geschäftspartnern, Qualität unserer Produkte
sowie Respekt für unsere Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass
jede Aufgabe, jedes Projekt und jede Entscheidung
unter voller Beachtung der hier dargelegten Grundsätze
und in Übereinstimmung mit unserem Triple-Win-
Modell durchgeführt wird, das den drei Stakeholdern
Vorteile garantiert: unseren Verbrauchern, unseren
Handelspartnern und natürlich unserem Unternehmen.

Der Ethik-Kodex legt die Verpflichtungen und
Erwartungen von Ferrero gegenüber den Stakeholdern
fest, wobei der Schwerpunkt darauf liegt, wie unsere
Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
handeln sollten. Wir agieren in einem komplexen
Umfeld, und der Kodex soll Ihnen als Kompass dienen,
der Sie klar und im Einklang mit unseren Werten durch
Unsicherheiten navigiert.

Nehmen Sie sich die Zeit, das Dokument zu lesen, und
sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten und Ihren Teams
darüber. Ziehen Sie es im Zweifelsfall zu Rate und
nutzen Sie es, wenn Sie mit Fragen konfrontiert werden,
die weiter vertieft werden müssen.

Ich danke Ihnen allen für Ihr Bekenntnis zu diesen
Grundsätzen und zum Erfolg unseres Unternehmens.

Lapo Civiletti
CEO





Botschaft unseres
Executive Chairman

Botschaft unseres CEO

Unsere Kernwerte

Wie Sie den Kodex
nutzen sollten

Wie wir arbeiten

Wie wir mit unseren
Verbrauchern und externen
Stakeholdern interagieren

Unsere Erwartungen
& Meldemöglichkeiten



Unsere Kernwerte





Ferrero hat sich im Laufe seiner Geschichte immer an seine grundlegenden Werte gehalten, die für unsere Art, Geschäfte zu machen, also „**Our Way of Doing Business**“, von zentraler Bedeutung sind und die Grundlage für unsere Strategien bilden. Sie ermöglichen es uns, Erfolge in der richtigen Art und Weise zu erzielen:

Loyalität und Vertrauen

Unsere Loyalität gegenüber den Verbrauchern und ihr Vertrauen in unsere Produkte sind die Grundlage der langjährigen Beziehungen, die wir mit ihnen pflegen.

Respekt und Verantwortung

Auf Grundlage des Gleichheitsgrundsatzes fördern wir die berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und starke Beziehungen zu den lokalen Gemeinschaften.

Integrität und Professionalität

Unsere Kommunikation respektiert die Würde des Einzelnen, der Familie und der Kinder und steht im Einklang mit starken moralischen und ethischen Grundsätzen. Sie orientiert sich an der Förderung eines gesunden Lebensstils.

Leidenschaft für Qualität, Forschung und Innovation

Unser Ziel ist es, durch innovative Forschungs- und Produktionsprozesse, eine sorgfältige Auswahl von Rohstoffen sowie Qualität und Rückverfolgbarkeit in allen unseren Geschäftsbereichen einzigartige Produkte zu schaffen.

Unternehmergeist

Unser Erfolg liegt in unserer Fähigkeit, eine klare Vision zu entwickeln, proaktiv zu investieren, rechtzeitig etwas zu unternehmen und hervorragende Arbeit zu leisten.

Arbeiten, Aufbauen, Zurückgeben

Wir identifizieren uns mit dem von Michele Ferrero geprägten Motto: „Arbeiten, Aufbauen, Zurückgeben“. Nicht nur die Ferrero-Stiftung, sondern die gesamte Ferrero-Gruppe engagieren sich im Rahmen sozialer Verantwortung, die ein integraler Bestandteil unseres Handelns ist.

 Erfahren [Sie mehr](#) über unsere Grundwerte.





Botschaft unseres
Executive Chairman

Botschaft unseres CEO

Unsere Kernwerte

Wie Sie den Kodex
nutzen sollten

Wie wir arbeiten

Wie wir mit unseren
Verbrauchern und externen
Stakeholdern interagieren

Unsere Erwartungen
& Meldemöglichkeiten



Wie Sie den Kodex nutzen sollten



7

Der Ethik-Kodex von Ferrero



Wenn Sie Fragen stellen oder Bedenken äußern möchten, wenden Sie sich im vertraulichen Rahmen an die Ferrero Integrity Helpline: www.ferrerointegrityhelpline.com



Ziel des *Ethik Kodexes* ist es, unsere Leitprinzipien und Werte mit den Menschen zu teilen, die bei und für Ferrero arbeiten. Sie sollen alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit – unabhängig von der Art ihres Vertrags, ihrem Standort, ihrer Funktion oder ihrer Betriebszugehörigkeit – daran erinnern, *Ferreros Way of Doing Business* zu befolgen.

Dieser Kodex richtet sich in erster Linie an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Ferrero. Jede/r von ihnen sollte mit allen Geschäftspartnern, die an unseren Aktivitäten beteiligt sind, zusammenarbeiten, um den *Ferrero Way of Doing Business* zu fördern.

Dieser Kodex ist ein Leitfaden dafür, was **WIR** bei Ferrero von jedem von **IHNEN** – also Vorgesetzten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – erwarten. Er bildet die Grundlage für alle weiteren Ferrero-Richtlinien. Der Kodex enthält Verweise auf interne Richtlinien und Verfahren mit weiteren praktischen Hinweisen sowie detaillierte Informationen zu verschiedenen Themen. Darüber hinaus orientiert sich der *Ferrero Ethik Kodex* an wichtigen internationalen Standards, wie etwa dem Codex für internationale Lebensmittelstandards der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation (FAO) der Vereinten Nationen (Food and Agriculture Organization (FAO) Codex Alimentarius International Food Standards), den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights), der Internationalen Menschenrechtscharta (International Bill of Human Rights), der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organization, ILO), den Grundlegenden Arbeitskonventionen (Fundamental Labor Conventions) und der Globalen Strategie zu Marketing und Werbung gegenüber Kindern der International Food & Beverage Alliance IFBA (Global Policy on Marketing and Advertising to Children).

Für Ferrero ist es von grundlegender Bedeutung, alle für unsere Geschäftstätigkeit geltenden Gesetze und Vorschriften vollständig einzuhalten sowie unserer Aufgabe zur Förderung unserer Unternehmenskultur gerecht zu werden. Den Kodex zu respektieren und umzusetzen, ihn also wirklich „zu leben“, bedeutet, bei der Entwicklung unserer Geschäftsstrategien auf unseren gemeinsamen Grundwerten aufzubauen.

👁️ Weitere Informationen darüber, wie Sie den Kodex umsetzen können, finden Sie im Abschnitt „*Unsere Erwartungen & Meldemöglichkeiten*“.





Definitionen

- **GESCHÄFTSPARTNER:** Alle Dritten und Personen, die für oder im Namen von Ferrero arbeiten, wie z. B. Lieferanten, Handelspartner, Joint-Venture-Partner, Co-Manufacturer, Logistikpartner, Handelsvertreter, Subunternehmer, Händler, Verkäuferinnen und Verkäufer, Kundinnen und Kunden, Bewerberinnen und Bewerber, Besucherinnen und Besucher und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über einen Drittanbieter beschäftigt werden (einschließlich Handelsvertreter, Subunternehmer und Berater).
- **MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER:** Alle Personen, die durch einen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind, die dauerhaft, regelmäßig oder vorübergehend direkt bei einem Unternehmen der Ferrero-Gruppe beschäftigt sind.
- **FÜHRUNGSKRÄFTE:** Alle Ferrero-Verantwortlichen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Leistungen und/oder finanzielle Ressourcen verwalten.
- **ARBEITSPLATZ:** Alle Gebäude oder Gebäudeteile, die einer Person als Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden, wie etwa Büros, Fabriken, Produktionsstätten, Lager, Logistikzentren, landwirtschaftliche Betriebe, Werkstätten, Einzelhandelsgeschäfte, Kundenstandorte und Wohnräume.





Wie wir arbeiten

Wir setzen uns für die Wahrung der Menschenrechte, die Förderung des Wohlergehens der Gemeinschaft und eine nachhaltige Entwicklung ein. Wir wertschätzen jeden Einzelnen und jede Einzelne und begrüßen Vielfalt. Wir verpflichten uns, die Sicherheit innerhalb unserer Organisation zu gewährleisten – sowohl physische Sicherheit als auch Informationssicherheit. Diese Werte und Überzeugungen prägen die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten.





Wir achten die Menschenrechte

Einer der Grundsätze von Ferrero ist die Anerkennung der Leistung von Menschen und der Schutz der Menschenwürde. Darüber hinaus ist die Achtung der Menschenrechte und des Wohlergehens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tief in den Grundwerten und Prinzipien unseres Familienunternehmens verwurzelt. Sie sind von grundlegender Bedeutung für die Nachhaltigkeit unseres Geschäftsbetriebs und schaffen Werte in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sollten Sie andere stets mit Würde und Respekt behandeln. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie unsere Menschenrechtsgrundsätze einhalten, um Richtlinien, Projekte und Programme umzusetzen, die das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Sie dürfen sich nicht an Aktivitäten beteiligen oder zu Verhaltensweisen beitragen, die diese Menschenrechte in irgendeiner Weise untergraben.

Wenn Sie eine Führungskraft sind, erwarten wir von Ihnen, dass Sie ein Vorbild sind für das richtige Handeln und dass Sie ein respektvolles Arbeitsumfeld für alle schaffen.



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

Andere mit Würde und Respekt behandeln; die Grundsätze der Menschenrechte wahren

Sich nicht an Aktivitäten beteiligen oder zu Verhaltensweisen beitragen, die diese Menschenrechte in irgendeiner Weise untergraben



Als Führungskraft sollten sie

Das richtige Verhalten fördern, um ein respektvolles Arbeitsumfeld für alle zu schaffen

👁️ Weitere Informationen finden Sie in unserem [Human Rights Policy Statement](#) (Erklärung zur Menschenrechtspolitik).

Wir engagieren uns für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld

Wir bei Ferrero setzen uns für die Sicherheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Partner ein.

Wir verpflichten uns, alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften einzuhalten oder zu übertreffen. Wir fördern aktiv das körperliche und geistige Wohlbefinden, um die Resilienz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unserer lokalen Gemeinschaften zu unterstützen. Als Teil dieser Bemühungen steht das Employee Assistance Program (Unterstützungsprogramm für Mitarbeitende (EAP)) zur Verfügung, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familienangehörige weltweit zu unterstützen.

Wir sind entschlossen, alle arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen zu verhindern. Deshalb investieren wir in ein sicheres Arbeitsumfeld sowie in die Fähigkeiten und das Wissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Wir verpflichten uns, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich zu verbessern, indem wir die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken an den Arbeitsplätzen identifizieren und mindern und die Ursachen für alle Arten von Sicherheitsvorfällen angehen. Wir setzen uns klare Ziele, aktualisieren diese regelmäßig und überwachen unsere Leistung, um unsere Verpflichtungen in konkrete Maßnahmen umzusetzen.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wird von Ihnen erwartet, dass Sie alle zugewiesenen Sicherheitsschulungen pünktlich absolvieren und alle festgelegten

Sicherheitsregeln und -verfahren, die an Ihrem Arbeitsplatz gelten, verstehen und befolgen. Dies wird Ihnen helfen, Ihre Rolle bei der Förderung eines sicheren und gesunden Umfelds zu verstehen, indem Sie alle gefährlichen Situationen oder Verhaltensweisen vermeiden, die die Gesundheit oder Sicherheit anderer gefährden könnten. Darüber hinaus spielen Sie auch eine Rolle bei der Vermittlung unserer Sicherheitsanforderungen und -erwartungen, wenn Sie mit externen Geschäftspartnern zusammenarbeiten.

Als Führungskraft sind Sie ein Vorbild für andere in Bezug auf die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften und müssen sicherstellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Ihrer Aufsicht alle relevanten Sicherheitsausrüstungen und Schulungen erhalten.

👁️ Weitere Informationen finden Sie in unserer [Group New Ways of Working Policy](#) (Grundsätze für neue Arbeitsweisen der Ferrero-Gruppe).



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

Alle Ihnen zugewiesenen Sicherheitsschulungen pünktlich abschließen

Alle an Ihrem Arbeitsplatz geltenden Sicherheitsvorschriften und -verfahren kennen



Als Führungskraft sollten sie

Ein gesundes Umfeld fördern und alle gefährlichen Situationen vermeiden

Garantieren, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle relevanten Sicherheitsausrüstungen und Schulungen erhalten





Wir engagieren uns für ein faires und inklusives Arbeitsumfeld

Unser Engagement zur Förderung von Vielfalt und Inklusion (Diversity & Inclusion) bildet die Basis unseres Grundwerts „Respekt und Verantwortung“.

Wir verpflichten uns, eine Kultur aufzubauen, in der sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter willkommen und wertgeschätzt fühlen und in dem sie die gleichen Chancen haben.

Rekrutierung, Schulungsmaßnahmen, Weiterentwicklung und Vergütungsoptionen basieren auf individuellen Verdiensten und Qualifikationen, die in direktem Zusammenhang mit der beruflichen Kompetenz stehen.

Wir behandeln alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichberechtigt und tolerieren keine Form von Diskriminierung, Belästigung oder unangemessenem Verhalten, das zu Diskriminierung oder Belästigung führen oder dazu beitragen könnte.

Wir erkennen auch das Recht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, eine Arbeitnehmervertretung ihrer Wahl zu gründen und ihr beizutreten, sowie ihr Recht auf Tarifverhandlungen ohne Angst vor Einschüchterung oder Repressalien.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sind Sie verantwortlich für Ihre Handlungen und Verhaltensweisen und sollten sich angemessen und in Übereinstimmung mit dem Ethik-Kodex und den bestehenden Richtlinien verhalten.

Als Führungskraft sind Sie verantwortlich für die Förderung der Chancengleichheit und eines positiven Arbeitsumfelds für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

👁️ Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserer [Anti-Discrimination and Harassment Policy](#) (Antidiskriminierungs- und -Belästigungsrichtlinie), den [Recruitment Guidelines](#) (Leitlinien für die Personalbeschaffung) der Gruppe und in unserem *Ferrero Fundamental Training*.



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

Maßnahmen im Einklang mit dem inklusiven Umfeld von Ferrero umsetzen



Als Führungskraft sollten sie

Chancengleichheit und ein positives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lernmöglichkeiten

Wir legen großen Wert auf kontinuierliche Weiterbildung und sind bestrebt, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die für ihre jeweilige Tätigkeit erforderlichen aktuellen Instrumente und Schulungen zur Verfügung zu stellen. Dazu setzen wir digitale und persönliche Lernsysteme ein.

Die Ferrero University verfolgt einen geschäftsorientierten, auf die Lernenden ausgerichteten Ansatz und nutzt ein Netzwerk von Experten, die bei der Konzeption, Entwicklung und Bereitstellung von Lerninhalten mitwirken.

Wie in unserem grundlegenden Wert „unternehmerisches Handeln“ beschrieben, kultivieren wir eine Kultur des „Learning by doing“. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse durch Lernaktivitäten am Arbeitsplatz zu verbessern.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter werden Sie ermutigt, auf der digitalen Plattform „Your Learning @ Ferrero University“ für Sie relevante und für das Unternehmen nützliche Lernmöglichkeiten zu identifizieren. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie aktiv an den Schulungsprogrammen teilnehmen und das Gelernte weitergeben und anwenden. Manche Schulungsprogramme sind für bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend (z. B. Ferrero Fundamentals Programm, das verschiedene wichtige Bereiche unseres Geschäfts abdeckt).

Als Führungskraft sind Sie dafür verantwortlich, den Lernbedarf zu ermitteln und geeignete Lösungen zu entwickeln, sei es in Form von formellen Schulungen oder von Aktivitäten am Arbeitsplatz.



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

An allen verpflichtenden Schulungsprogrammen teilnehmen

Lernangebote auf der digitalen Plattform „Your Learning @ Ferrero University“ identifizieren



Als Führungskraft sollten sie

Den Lernbedarf mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprechen

Geeignete Lösungen für den Schulungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln





Wir glauben, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Unterschied ausmachen

Der Schlüssel zum Wachstum unseres Unternehmens liegt in der Mitarbeiterorientierung. Wir sind der Ansicht, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Unterschied ausmachen, und wir ermutigen alle zu einem proaktiven Ansatz bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung.

Wir schätzen den Beitrag jedes Einzelnen und garantieren allen gleiche Entwicklungschancen. Wir bewerten die Leistungsergebnisse, um so Verantwortung zu fördern, die der jeweiligen Rolle entspricht. Unser Ziel ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich weiterzuentwickeln und das Beste aus ihren erworbenen Fähigkeiten zu machen. Im Falle einer Umstrukturierung der Arbeit verpflichten wir uns, die Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern, indem wir sie je nach Bedarf schulen und/oder neu qualifizieren.

Darüber hinaus verfügen wir über eine umfassende Organisationsstruktur, in der jede Person die für sie am besten geeignete Position einnimmt, um die Effektivität der Organisation zu maximieren. Bei der Erstellung von Zeit- und Schichtplänen wird Ferrero soweit wie möglich versuchen, eine gesunde Work-Life-Balance für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Im Rahmen des Ansatzes der Mitarbeiterorientierung (People Centricity) hat Ferrero verschiedene Initiativen ins Leben gerufen, um seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während verschiedener Lebensphasen zu unterstützen.

Um von den Entwicklungsmöglichkeiten zu profitieren, werden Sie daher aufgefordert, Ihre Erfahrungen,

Bescheinigungen und Fähigkeiten auf der digitalen Plattform My Profile zu erfassen. Gegebenenfalls wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich aktiv und konstruktiv an der jährlichen Leistungsbeurteilung und dem individuellen Entwicklungsplan beteiligen. Für viele Berufsbilder hat Ferrero ein Rahmenwerk für die berufliche Entwicklung entwickelt und veröffentlicht, das Ihnen helfen kann, diejenigen Fähigkeiten und Erfahrungen zu ermitteln, die Sie für Ihre Entwicklung und Ihr Wachstum bei Ferrero benötigen. Um Karriereöglichkeiten zu identifizieren, werden offene Stellen auf der internen Stellenausschreibungsseite bekannt gemacht. Wenn es für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter und das Unternehmen von beiderseitigem Nutzen ist, unterstützen wir die interne Mobilität.

Das Total Reward System steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung, um das Verständnis und das Wissen über materielle und immaterielle Vergütungen und Leistungen zu verbessern.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wird von Ihnen erwartet, dass Sie für die Ihnen zugewiesenen Aufgaben Verantwortung übernehmen und während der gesamten Zeit, in der Sie für das Unternehmen arbeiten, kooperativ mitarbeiten. Sie sollten die zugewiesenen Arbeitszeiten und Schichten respektieren und Abwesenheiten rechtzeitig melden. Mit der Unterstützung Ihrer Führungskraft sollten Sie sich angemessene Kenntnisse über alle Richtlinien und Verfahren in Bezug auf Ihre Rolle und Ihren Arbeitsplatz aneignen.

Als Führungskraft sind Sie dafür verantwortlich, dass alle Personalverwaltungsprozesse ordnungsgemäß und rechtzeitig durchgeführt werden. Das Herzstück dieser Prozesse sind die Gespräche, die Sie mit Ihren Teammitgliedern führen, um ihnen Feedback zu ihrer Leistung zu geben, Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. Sie sind ein wichtiger Impulsgeber für die

People-Centricity-Strategie (Mitarbeiter-zentrierte Strategie) und haben die Unterstützung des Unternehmens durch Line-Manager-Excellence Initiativen. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie bei der Verwaltung von Aufgaben und Ergebnissen Verantwortung übernehmen, indem Sie Proaktivität, Verantwortung und Engagement zeigen.



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

Der Verantwortung gerecht werden, die mit Ihrer Rolle einhergeht

Alle Richtlinien und Verfahren im Zusammenhang mit Ihrer Rolle und Ihrem Arbeitsplatz kennen



Als Führungskraft sollten sie

Feedback zur Leistung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben

Entwicklungsmöglichkeiten für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Karriereentwicklung unterstützen





Wir respektieren und schützen die Privatsphäre und personenbezogene Daten

Unser Ziel ist es, die Maßnahmen kontinuierlich zu verbessern, um die Sicherheit aller Informationen, die durch die Ferrero-Gruppe fließen, zu gewährleisten und Informationen vor unbefugtem Zugriff, Verwendung, Offenlegung, Unterbrechung, Änderung und Zerstörung zu schützen.

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Verbraucherinnen und Verbraucher, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lieferantinnen und Lieferanten und anderer Personen, mit denen wir Geschäfte machen. Wir behandeln und verarbeiten personenbezogene Daten mit Sorgfalt und in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen. Unser Ziel ist es, die höchsten Standards unserer Gruppenrichtlinien einzuhalten.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter achten Sie auf den Datenschutz und sind sich der Verantwortung und der rechtlichen Verpflichtungen Ihrer Rolle bewusst, wenn Sie Daten verarbeiten, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten in unseren Computersystemen und Netzwerken zu wahren. Sie sind verpflichtet, am Ferrero-Grundlagenkurs zum Datenschutz und an spezifischen Schulungen für Ihren Verantwortungsbereich teilzunehmen sowie die [Data Protection & Privacy Policy](#), (Richtlinie zum Schutz von Daten und Privatsphäre), die [Personal Data Breach Management Policy](#) (Richtlinie zum Umgang mit Datenschutzverletzungen) und andere relevante Vorgaben wie das [Privacy for Procurement Operating Manual](#) (Betriebshandbuch zum Datenschutz für das Beschaffungswesen) zu beachten.

Wenn Sie eine Führungskraft sind, müssen Sie sicherstellen, dass Ihre Teammitglieder diese Maßnahmen angemessen verstehen und respektieren und jegliche potenziellen Verstöße unverzüglich ansprechen.



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

- An speziellen Sicherheits- und Datenschutzbildungen für Ihren Verantwortungsbereich teilnehmen
- Auf Datenschutz achten



Als Führungskraft sollten sie

- Sicherstellen, dass Ihre Teammitglieder ein angemessenes Verständnis für den Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten haben
- Alle potenziellen Verstöße unverzüglich ansprechen





Schutz des Unternehmenseigentums

Wir stellen Betriebsmittel zur Verfügung, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Aufgaben ordnungsgemäß ausführen können. Diese Betriebsmittel umfassen materielle (z.B. Unternehmenssysteme) und immaterielle Vermögenswerte (z. B. Unternehmensinformationen und Markenimage, geistiges Eigentum), die das Unternehmen besitzt oder nutzt.

Hier einige Beispiele für materielle und immaterielle Vermögenswerte unseres Unternehmens, die Sie bei Ihrer täglichen Arbeit schützen sollten:

■ **UNTERNEHMENSSYSTEME** Wir stellen Ihnen Systeme zur Verfügung, mit denen Sie Ihre Arbeitsleistung verbessern können. Die Telekommunikationssysteme, also Telefon, E-Mail-Zugang, Internet und Intranet-Software, sind Eigentum des Unternehmens.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sollten Sie diese Systeme korrekt und sicher für geschäftliche Zwecke nutzen. Dabei sollten Sie die für Ihren Arbeitsort geltenden Richtlinien und Verfahren einhalten, um unser Unternehmen vor damit verbundenen Risiken wie internen oder externen Bedrohungen, Angriffen, Beeinträchtigungen von Netzwerksystemen und -diensten sowie Rechtsverletzungen zu schützen.

■ **UNTERNEHMENSINFORMATIONEN & MARKENIMAGE** Das Fachwissen von Ferrero ist ein Vermögenswert von unschätzbarem Umfang, den jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter schützen muss. Im Falle einer unsachgemäßen Verbreitung dieser Informationen könnte unser Eigentum und unser Ruf Schaden nehmen. Bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit haben Sie Zugang zu Informationen und

Kommunikation auf der internen Plattform *Forward* und können in den Besitz vertraulicher Informationen über das Unternehmen, unser Know-how sowie unsere Aktivitäten und Produkte gelangen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sicherstellen, dass Informationen angemessen und im Einklang mit der *Information Classification and Protection Policy* (Richtlinien zur Klassifizierung und zum Schutz von Informationen) gehandhabt werden. Sie sollten Informationen unter Sicherheitsaspekten ordnungsgemäß klassifizieren, damit diese während ihres gesamten Lebenszyklus geschützt bleiben. Darüber hinaus unterliegt die Veröffentlichung vertraulicher Informationen über Ferrero oder unsere Tätigkeitsbereiche durch autorisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf jeder Ebene immer der vorherigen Zustimmung der Fachbereiche Corporate Communications und Institutional Affairs, die wiederum die Genehmigung der Rechtsabteilung einholen, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden. Sie müssen Corporate Communication and Institutional Affairs über alle Anfragen informieren, die Sie in Bezug auf eine Weitergabe von Informationen über unser Unternehmen erhalten. In der Kommunikation mit Behörden sollten Sie keine unwahren Aussagen über die wirtschaftliche und finanzielle Situation machen oder Tatsachen verschweigen. Bei der Nutzung sozialer Medien sollten Sie sich immer an die [Ferrero Employee Social Media Guidelines](#) (Richtlinien für Ferrero-Mitarbeiter für den Umgang mit sozialen Medien) und die [Group External Communications Policy](#). (Richtlinien für die externe Kommunikationspolitik der Ferrero-Gruppe) halten. Das Image des Unternehmens und der Marke sollte ebenfalls geschützt werden, indem Sie sich auf den [Ferrero Corporate Style Guide and Workplace Style Guide](#) (Ferrero-Gestaltungsrichtlinie und den Gestaltungsrichtlinie für den Arbeitsplatz) beziehen.

■ **GEISTIGES EIGENTUM (IP)** Die Marken von Ferrero stehen für uns, also die Ferrero-Gruppe und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei unserer Arbeit im Mittelpunkt unserer Identität. Wenn Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter mit unseren Produkten zu tun haben – in der Entwicklung, Innovation, Werbung oder im Vertrieb – sollten Sie unsere geistigen Eigentumsrechte schützen und unserer Rechtsabteilung alles melden, was unser geistiges Eigentum, unsere Urheberrechte, Marken, Patente und unser Industriedesign verletzen könnte. Gleichzeitig sollten Sie darauf achten, dass Sie die geistigen Eigentumsrechte Dritter nicht verletzen, und dazu Rücksprache mit der Rechtsabteilung halten.



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

- Unternehmensressourcen und -systeme korrekt, verantwortungsbewusst und sicher nutzen
- Die relevanten Richtlinien und Verfahren kennen



Als Führungskraft sollten sie

- Sicherstellen, dass Ihre Teammitglieder wissen, wie sie das Unternehmensvermögen schützen können





Wir stärken die Cybersicherheit

Unser Ziel ist es, eine ganzheitliche und starke Cybersicherheitsumgebung aufzubauen, die unser Unternehmen schützt und die Geschäftskontinuität gewährleistet, während wir gleichzeitig Innovationen fördern und neue Geschäftsmodelle unterstützen.

In einer sich schnell verändernden Bedrohungslandschaft und einer zunehmend digitalen Geschäftswelt sind wir bestrebt, Cybersicherheitsrisiken zu minimieren und den Schutz von Informationen, Unternehmens-Know-how, Geschäftsprozessen, digitalen Vermögenswerten und Technologien in unserem Unternehmen zu verbessern.

Effektive Sicherheit ist eine unternehmensweite Anstrengung und eine gemeinsame Verantwortung, die die Beteiligung und Unterstützung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Dritter, die mit Informationen und/oder Informationssystemen zu tun haben, erfordert. Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sollten Sie:

- die Einhaltung der für Ihre Rolle relevanten Cybersicherheitsrichtlinien sicherstellen und Ihre Aktivitäten entsprechend durchführen.
- verantwortungsbewusst mit den Geräten des Unternehmens umgehen, keine unerlaubte Software auf Ihren Geräten installieren und sicherstellen, dass diese auf dem neuesten Stand sind.
- sorgfältig mit Unternehmensinformationen umgehen, insbesondere wenn sie vertraulich sind und intern oder extern weitergegeben werden müssen.

- die Cybersecurity kontaktieren und alle seltsamen oder ungewöhnlichen Ereignisse melden, um den Schutz unseres Unternehmens vor Cyber-Bedrohungen aktiv zu unterstützen.
- alle obligatorischen Cybersicherheits-Schulungen absolvieren.
- den Cybersecurity-Kanälen und -Kommunikationen folgen, um über mögliche Bedrohungen informiert zu sein.

Wenn Sie eine Führungskraft sind, sollten Sie die angemessene Cybersicherheitsreife potenzieller Dritter prüfen und einfordern, bevor Sie mit ihnen zusammenarbeiten, und sicherstellen, dass sie kein zusätzliches Risiko darstellen, sondern eine zuverlässige Partnerschaft für Ferrero sind.

👁️ Um mehr zu erfahren, lesen Sie bitte unsere [Cybersecurity Policies and Procedures](#) (Richtlinien und Verfahren zur Cybersicherheit).



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

- Die für Ihre Rolle relevanten Cybersicherheitsrichtlinien kennen und entsprechend handeln
- Verantwortungsbewusst mit den Instrumenten des Unternehmens umgehen, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten von Ferrero zu wahren



Als Führungskraft sollten sie

Die angemessene Cybersicherheitsreife potenzieller Dritter prüfen und einfordern, bevor Sie mit ihnen zusammenarbeiten





Schutz der Umwelt

Für Ferrero ist es von grundlegender Bedeutung, den Wert der natürlichen Ressourcen zu erkennen. Wir verpflichten uns, unsere Umweltauswirkungen zu kontrollieren und zu reduzieren.

Ferrero hat einen globalen Fußabdruck und verfolgt stets einen verantwortungsvollen Ansatz, um hochwertige Produkterlebnisse zu liefern und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft von heute und morgen zu leisten. Diese Überzeugung treibt uns zu einer immer nachhaltigeren Wertschöpfungskette an, indem wir verantwortungsvoll einkaufen und effizient produzieren. Wir fördern und investieren nachdrücklich in eine kohlenstoffarme Kreislaufwirtschaft und verbinden so in Zusammenarbeit mit Verbänden und Regierungen die gesamte Wertschöpfungskette von den vorgelagerten Lieferanten bis zu den Verbrauchern miteinander.

Wir entwickeln unsere Strategie für ökologische Nachhaltigkeit ständig weiter: Wir halten uns über die wichtigsten Umweltthemen der Gesellschaft auf dem Laufenden, fördern das interne Bewusstsein und binden unsere externen Stakeholder auf transparente Weise ein, berichten über unsere Umweltleistung und alle Umweltprobleme im Zusammenhang mit unseren Produkten, unserer Geschäftstätigkeit und unserer Wertschöpfungskette.

Wir investieren in Technologie und Forschung & Entwicklung für innovative, nachhaltige Lösungen sowie in die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unserer Organisation. Wir entwickeln das Wissen und die Fähigkeiten, die notwendig sind, um unsere Aufgaben in Bezug auf Umweltverantwortung und Nachhaltigkeit effektiv zu erfüllen.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sollten Sie sich nicht an Aktivitäten beteiligen oder zu Verhaltensweisen beitragen, die der Umwelt schaden könnten, weder lokal noch global. Sie sollten unsere Umweltprinzipien einhalten bei Ihrer täglichen Arbeit in Bereichen wie Umweltmanagement, Einhaltung von Umweltgesetzen, Materialquellen und -verwendung, Energiequellen und -verwendung, Wassermanagement, Abfall- und Kreislaufwirtschaft und Schutz der biologischen Vielfalt in unseren Industrie- und Logistikbetrieben sowie in unserer Wertschöpfungskette und in der Produktentwicklung.

Wenn Sie eine Führungskraft sind, sollten Sie in dieser Hinsicht ein Vorbild sein und bei Ihrer täglichen Arbeit sorgfältig darauf achten, dass unsere Umweltprinzipien eingehalten werden.

👁️ Um mehr zu erfahren, besuchen Sie unsere [Corporate Sustainability Website](#) (Ferrero-Webseite zum Thema Nachhaltigkeit).



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

Sich nicht an Aktivitäten beteiligen oder zu Verhaltensweisen beitragen, die die lokale / globale Umwelt schädigen könnten



Als Führungskraft sollten sie

Das interne Bewusstsein für Umweltfragen fördern (z. B. Energiequellen und -verbrauch, Wasserverbrauch usw.)

Unsere Umweltprinzipien bei Ihrer täglichen Arbeit einhalten

Wir unterstützen lokale Gemeinschaften

Aufbauend auf unserer Tradition und dem Motto „Arbeiten, Aufbauen, Zurückgeben“ sind wir bestrebt, einen positiven Beitrag zur Förderung der Lebensqualität und der sozioökonomischen Entwicklung der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu leisten. Wir möchten die Entwicklung von Humankapital und lokalem Know-how fördern und gleichzeitig unsere eigenen Unternehmensgeschäfte in einer Weise führen, die mit guter Geschäftspraxis vereinbar ist.

Wir verpflichten uns, Gemeinschaften durch Initiativen und Spenden zu unterstützen, um die Beziehung der Ferrero-Gruppe zu diesen Gemeinschaften und der Gesellschaft im Allgemeinen zu verbessern.

👁️ Um mehr zu erfahren, lesen Sie unsere [Donations Policy](#) (Richtlinien zur Spendenpraxis).





Wir führen unsere Geschäfte mit Integrität

Wir halten uns strikt an die gesetzlichen Bestimmungen, die in den verschiedenen Ländern gelten, in denen wir tätig sind. Diese Verpflichtungen spiegeln sich wider in unseren internen Richtlinien und Verfahren, in der Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte tagtäglich führen, und in den allgemeinen Grundsätzen, die unsere geschäftlichen Entscheidungen und Verhaltensweisen inspirieren.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sind Sie verpflichtet, alle Ihre Aufgaben in einer integren Weise zu erfüllen.

Wenn Sie eine Führungskraft sind, sollten Sie unter Ihren Teammitgliedern die ordnungsgemäße Verbreitung aller relevanten Richtlinien zur Unternehmensintegrität und die Teilnahme an den obligatorischen Schulungen fördern..

Die einzuhaltenden Vorschriften betreffen folgende Bereiche:

INTERESSENKONFLIKT Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn ein persönliches Interesse, eine Aktivität oder eine Beziehung mit den Interessen von Ferrero kollidiert oder zu kollidieren scheint. Wir sind uns bewusst, dass es zu Interessenkonflikten kommen kann, aber wir arbeiten aktiv daran, diese zu erkennen und Geschäftsentscheidungen auf der Grundlage der besten Interessen unseres Unternehmens zu treffen.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sollten Sie sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die als Beeinträchtigung Ihrer Fähigkeit, Ihre Rolle bei Ferrero zu erfüllen, wahrgenommen werden könnten, oder an Tätigkeiten, die mit den Interessen von Ferrero in Konflikt geraten könnten. Sie sollten alle tatsächlichen oder

vermeintlichen Interessenkonflikte im Einklang mit den geltenden lokalen Richtlinien proaktiv und unverzüglich offenlegen.

GESCHENKE UND BEWIRTUNG Wir erkennen an, dass bestimmte Aktivitäten ein legitimer Teil des Tagesgeschäfts sind, um Beziehungen aufzubauen und zu pflegen, das Image oder den Ruf der Ferrero-Gruppe zu fördern und die Produkte der Ferrero-Gruppe effektiv zu vermarkten.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter können Sie Geschenke, Bewirtungen und andere Arten von Gefälligkeiten annehmen oder gewähren, jedoch transparent, in gutem Glauben und in angemessener und verhältnismäßiger Weise. Sie sollten keine Geschenke und Einladungen annehmen, wenn dies Ihre Fähigkeit, objektive Entscheidungen im besten Interesse von Ferrero zu treffen, beeinträchtigen, zu beeinträchtigen scheinen oder unangemessen beeinflussen könnte. Geschenke an Regierungsvertreter, Beamte und Angestellte des öffentlichen Diensts sind zulässig, wenn sie nach den jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften gestattet sind und einen geringfügigen Wert haben, der auf keinen Fall die Integrität und den Ruf einer der Parteien beeinträchtigt und der das unabhängige Urteil des Empfängers nicht beeinflusst. Weitere Informationen finden Sie in unserer [Group Anti-Bribery and Corruption Policy](#) (Gruppenrichtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption) und in den entsprechenden lokalen Richtlinien.

GELDWÄSCHEBEKÄMPFUNG Unter „Geldwäsche“ versteht man den Vorgang, bei dem Einzelpersonen oder eine Gruppe von Personen versuchen, Erlöse aus illegalen Aktivitäten zu verbergen oder die Quellen

ihrer illegalen Gelder legitim aussehen zu lassen. Wir verpflichten uns, alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche einzuhalten, und streben danach, zu verhindern, dass Finanztransaktionen zur Geldwäsche verwendet werden.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sollten Sie sicherstellen, dass Sie Geschäfte mit seriösen Kunden, für legitime Geschäftszwecke und mit legitimen Mitteln tätigen. Sie sollten alle Angelegenheiten melden, die mit Geldwäscheaktivitäten in Verbindung stehen könnten.





I BESTECHUNGS- UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

„Korruption“ bezieht sich auf die Erlangung oder den Versuch der Erlangung eines persönlichen Nutzens oder geschäftlichen Vorteils durch unzulässige oder illegale Mittel. Korruption umfasst Bestechung, Schmiergeldzahlung usw. Bestechung bedeutet, einer anderen Person, wie z. B. einem Amtsträger oder einer politischen Partei, etwas von Wert zu geben, anzubieten oder zu versprechen, um einen unzulässigen Geschäftsvorteil zu erlangen. Eine Schmiergeldzahlung bezieht sich auf eine geringe, inoffizielle Zahlung an einen Beamten einer niedrigeren Hierarchiestufe, um einen routinemäßigen Verwaltungsvorgang zu beschleunigen oder zu erreichen. Ferrero hält sich weltweit an alle Gesetze, Regeln und Vorschriften zu Bestechung und Korruption. Korrupte Absprachen sind ausdrücklich verboten, und wir haben eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von Bestechung und Korruption.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sollten Sie bei all Ihren geschäftlichen Transaktionen und Beziehungen professionell, fair und integer handeln. Sie sollten keine Bestechungsgelder anbieten oder annehmen, weder direkt noch über einen Dritten, von einer anderen Person im privaten oder öffentlichen Sektor zu Ihrem eigenen Vorteil noch zum Vorteil einer anderen Person. Sie sollten sich niemals auf Beschleunigungszahlungen, Einflussnahme und politische Spenden einlassen oder es anderen erlauben, diese in unserem Namen zu tätigen. Sie sollten alle Angelegenheiten melden, die mit Bestechung oder Korruption in Verbindung stehen könnten.

☞ Weitere Informationen finden Sie in unserer [Group Anti-Bribery and Corruption Policy](#) (Gruppenrichtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption) und in den entsprechenden lokalen Richtlinien.

I GENAUE BUCHFÜHRUNG UND GESCHÄFTSUNTERLAGEN

Ferrero setzt sich dafür ein, dass unsere Geschäftsziele effizient und sachgemäß erreicht werden. Jeder unternehmensinterne Geschäftsvorgang wird genau dokumentiert, nach vorgegebenen Kriterien abgelegt und steht für verschiedene Zwecke zur Verfügung. Die Aufzeichnungen müssen leicht verständlich und prüfbar sein und z. B. für Rechtsstreitigkeiten, behördliche Untersuchungen, rechtliche, interne oder externe Audits zur Verfügung stehen. Die gesetzlich vorgeschriebenen Jahresabschlüsse müssen in klarer Form erstellt werden und ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der finanziellen und wirtschaftlichen Situation des Unternehmens vermitteln, wobei die Geheimhaltung sensibler Informationen gemäß den Richtlinien der Gruppe zu beachten ist. Auch „Geschäftsunterlagen“ (d. h. jede Art von Dokument, das im Geschäftsverlauf verwendet wird, wie z. B. Präsentationen, Kalkulationstabellen, Verträge, Rechnungen, Bestellungen) müssen stets korrekt, vollständig und fair sein und sollten die Fakten widerspiegeln.

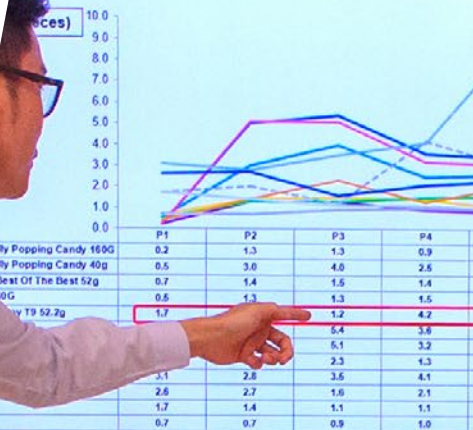
Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sind Sie für die Integrität, Zuverlässigkeit und Fairness der verwendeten Dokumente und Informationen verantwortlich. Sie sollten niemals Informationen fälschen, verändern oder verheimlichen oder die Fakten in einem Unternehmensdokument falsch darstellen oder jemanden dazu ermutigen oder es ihm erlauben, dies zu tun. Sie sollten sich auf eine dokumentierte und regelmäßig geprüfte Finanzberichterstattung verlassen, die auf soliden internen Kontrollstandards beruht. Falls erforderlich, sollten Sie die Arbeit der internen und der externen Prüfer und anderer Behörden unterstützen.

Bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern sind Sie für die Integrität, Zuverlässigkeit und Fairness der verwendeten Dokumente und Informationen verantwortlich.



Product Benchmark (SHM)

Higher baseline in January
Team to have driven the average sales per day
than baseline





KARTELL- UND WETTBEWERBSRECHT Wir glauben an den Wert des Wettbewerbs und verpflichten uns, die Kartell- und Wettbewerbsgesetze einzuhalten.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sollten Sie keine vertraulichen oder wettbewerbsrelevanten Informationen mit Konkurrenten austauschen. Sie dürfen keine wettbewerbswidrigen Verhaltensweisen oder Vereinbarungen mit Konkurrenten abstimmen oder eingehen. Sie dürfen Lieferanten, Händler oder Kunden nicht in unangemessener Weise beeinflussen, um den Wettbewerb zu verzerren, und Sie dürfen eine marktbeherrschende Stellung nicht missbrauchen, indem Sie wettbewerbsverzerrende Praktiken durchsetzen. Sie sollten sicherstellen, dass Sie mit den geltenden Kartellgesetzen vertraut sind, indem Sie je nach Ihrer Rolle und Ihren Verantwortlichkeiten innerhalb der Ferrero-Gruppe regelmäßig an Kartellrechtsschulungen teilnehmen. Weitere Informationen finden Sie in unserer [Group Antitrust Policy](#) (Gruppenrichtlinie zum Kartellrecht).

EINHALTUNG INTERNATIONALER HANDELSBESTIMMUNGEN Ferrero handelt in Übereinstimmung mit den bestehenden Wirtschafts- und Handelsgesetzen, die den internationalen Verkehr von Produkten und Dienstleistungen, Vermögenswerten, Technologien oder Informationen regeln. Wir verpflichten uns, die internationalen Vorschriften und die nationalen Anforderungen in den Ländern, in denen wir tätig sind, einzuhalten.

Wenn Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im Auftrag von Ferrero tätig sind, sind Sie verpflichtet, die geltenden Handels- und Wirtschaftssanktionen, die bestehenden grenzüberschreitenden Handelskontrollen, Handelsembargos und

-beschränkungen strikt einzuhalten. Sie müssen alle Bedenken in Bezug auf die Einhaltung von Handelssanktionen oder mögliche Verstöße gegen das Handelsrecht melden.



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

- All Ihre Arbeitstätigkeiten erledigen, ohne Ihre Integrität zu gefährden
- Sich streng an die gesetzlichen Vorschriften und die internen Richtlinien und Verfahren halten
- An allen obligatorischen Schulungen zum Thema Integrität im Geschäftsleben teilnehmen



Als Führungskraft sollten sie

- Alle relevanten Richtlinien zur Unternehmensintegrität fördern und die Teilnahme der Mitarbeitenden an obligatorischen Schulungen sicherstellen





Wie wir mit unseren Verbrauchern und externen Stakeholdern interagieren

Bei unserer Arbeit haben wir jeden Tag – in unterschiedlicher Form und mit unterschiedlichen Mitteln – mit allen Arten von externen Stakeholdern zu tun, insbesondere mit unseren Verbrauchern und Geschäftspartnern. Eine positive und sinnvolle Interaktion ist grundlegend für unseren Geschäftserfolg. Daher sind wir bestrebt, vertrauensvolle Beziehungen zu allen unseren Stakeholdern aufzubauen und zu pflegen, die von Fairness, Zusammenarbeit und gegenseitigem Vertrauen geprägt sind.





Wir sind bestrebt, eine einzigartige Beziehung zu unseren Verbrauchern zu pflegen

Auf der ganzen Welt genießen unsere Verbraucherinnen und Verbraucher Ferreros Produkte wegen ihres einzigartigen Geschmacks und ihrer Qualität und wegen der besonderen gemeinsamen Momente, die sie schaffen. Aus diesem Grund sind Loyalität, Respekt und ständige Aufmerksamkeit für die Bedürfnisse der Menschen, die unsere Produkte genießen, die Grundlage unserer täglichen Arbeit bei Ferrero.

Die Erwartungen der Verbraucherinnen und Verbraucher hinsichtlich der Nachhaltigkeit unserer Produkte und des Zugangs zu transparenten und wahrheitsgemäßen Informationen prägen unsere Arbeit. Das Vertrauen der Menschen in unsere Produkte zu erhalten und auszubauen, ist daher das oberste Ziel aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und etwas, das gepflegt, gehegt und an unsere externen Stakeholder weitergegeben werden muss.

Wir wollen unseren Verbrauchern, die eine zentrale Rolle für den Erfolg von Ferrero spielen, volle Aufmerksamkeit, Höflichkeit und Respekt entgegenbringen, indem wir die folgenden klaren Grundsätze anwenden, um die Interessen der Verbraucherinnen und Verbraucher zu respektieren und ihnen bestmöglich zu dienen:

HOHE PRODUKTSTANDARDS Qualität ist das Herzstück von allem, was wir bei Ferrero tun. Wir verpflichten uns, in der gesamten Wertschöpfungskette – von der Beschaffung der Zutaten bis zum fertigen Produkt – hervorragende Produktsicherheit und -qualität zu erreichen, indem wir unsere hohen internen Standards einhalten, die häufig über die geltenden Standards, Gesetze und Vorschriften zur Lebensmittelsicherheit hinausgehen. Wir verbessern und erneuern unsere Produkte kontinuierlich, um die Bedürfnisse unserer Verbraucherinnen und Verbraucher zu erfüllen, indem wir Produkte auf nachhaltige, ethische und sozial verantwortliche Weise erforschen, entwickeln, herstellen und vermarkten. Überall im Unternehmen betrifft Ihre tägliche Arbeit unsere Verbraucher. Um diese Verpflichtung zu erfüllen, sollten Sie die entsprechenden Unternehmensrichtlinien kennen und befolgen.

👁 Weitere Informationen finden Sie in unserer [Quality and Food Safety Policy](#) (Richtlinien zur Lebensmittelqualität und -sicherheit), [Commercial Quality Management Policy](#) (Richtlinien zum kommerziellen Qualitätsmanagement) und den entsprechenden [Quality manual and procedures](#) (Handbücher zur Qualitäts- und Prozesssicherung); in unserem [Code of Business Conduct](#) (Verhaltenskodex), [Supplier Code](#) (Lieferanten-Kodex) und den [Commodity Charters](#) (Richtlinien zum Wareneinkauf)

Informieren Sie sich auch hier: [Corporate Sustainability Website](#).

TRANSPARENT, WAHRHEITSGEMÄSSE UND KOHÄRENTE KOMMUNIKATION Wir verpflichten uns, unseren Verbrauchern und Stakeholdern transparente, wahrheitsgemäße und kohärente Informationen zu liefern, die leicht zugänglich und verständlich sind. Unsere gesamte Kommunikation mit den Verbrauchern, einschließlich der Werbung, steht im Einklang mit unseren moralischen und ethischen

Grundsätzen. Wir vermitteln genaue und faktenbasierte Informationen oder Aussagen durch klare Produktkennzeichnungen.

Wir gehen oft über die gesetzlichen Anforderungen hinaus und verpflichten uns, die vereinbarten Branchenprinzipien einzuhalten.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sollten Sie die entsprechenden Unternehmensrichtlinien kennen und befolgen.

👁 Weitere Informationen finden Sie in unserem Bekenntnis zu den Grundsätzen der [International Food & Beverage Alliance](#) für einen [Global Approach to Fact-based Nutrition Information](#) (Globaler Ansatz für faktenbasierte Ernährungsinformationen).





VERANTWORTUNGSBEWUSSTE WERBUNG Wir halten uns an strenge Werbe- und Marketingprinzipien, an denen wir unsere Produktaussagen ausrichten und die Verbraucherinnen und Verbraucher dabei unterstützen, informierte Entscheidungen zum Produktkonsum zu treffen. Diese Grundsätze werden weltweit angewandt und gehen über die geltende Gesetzgebung hinaus. Außerdem unterliegen wir freiwillig dem Verhaltenskodex der Industrie für verantwortungsvolles Marketing. Wir wenden den von der Internationalen Handelskammer verabschiedeten „Regelungsrahmen für verantwortungsvolle Werbung in der Lebensmittelindustrie“ sowie die auf nationaler oder regionaler Ebene entwickelten Selbstregulierungskodizes auf der Grundlage dieses Regelungsrahmens an.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sollten Sie unsere Werbe- und Marketinggrundsätze sowie die entsprechenden Richtlinien kennen und befolgen.

Um mehr zu erfahren, lesen Sie bitte unsere [Advertising and Marketing Principles](#) (Richtlinien zu Werbung und Marketing), unser Engagement für die [EU Pledge-Initiative zur Werbung gegenüber Kindern](#) und der [Global Responsible Marketing Policy to Children](#) der International Food & Beverage Alliance.

Weitere Hinweise finden Sie in unseren [Responsible Marketing Communication Guidelines](#) (Leitlinien für eine verantwortungsvolle Marketingkommunikation), [Influencer Guidelines](#) (Leitfaden zu Influencern) und [Guidelines on Qualified Sustainability Advertisements](#) (Leitlinien für qualifizierte Nachhaltigkeitswerbung).

DIALOG Verbraucherstimmen, Feedback, Anfragen und Beschwerden sind wichtige Instrumente zur Stärkung des Vertrauens. Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung durch transparentes Engagement und Partnerschaft an. Wir führen einen kontinuierlichen Dialog mit den Verbraucherinnen und

Verbrauchern und hören ihnen aktiv zu, indem wir Marktforschung, Verbraucherservices und verschiedene Kommunikationskanäle nutzen. Dabei schützen wir die Daten und personenbezogenen Informationen, die sie uns zur Verfügung stellen, in Übereinstimmung mit und über die geltenden Gesetze hinaus.

Wenn Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in den Dialog mit Verbrauchern treten, sollte das Interesse am guten Ruf des Unternehmens Priorität haben. Sie sollten unsere Richtlinien zur Kommunikation und zum Umgang mit Verbraucherinnen und Verbrauchern kennen und unbedingt befolgen.

Weitere Hinweise finden Sie in unserer [Consumer Contact Process Management Policy](#) (Leitfaden für das Prozessmanagement für Verbraucherkontakte), in den [Ferrero Employee Social Media Guidelines](#) (Leitfaden für den Umgang von Mitarbeitenden bei Ferrero mit Social Media) und der [Privacy and Data Protection Policy](#) (Richtlinie zum Schutz der Privatsphäre und von Daten).



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

Alle Grundsätze und Richtlinien in Bezug auf das Management von Kundenbeziehungen und die Einbindung externer Stakeholder kennen und befolgen



Als Führungskraft sollten sie

Die Grundsätze und Richtlinien in Bezug auf die Handhabung von Kundenbeziehungen und die Einbindung externer Stakeholder fördern und den Mitarbeitenden vermitteln





Wir engagieren uns für eine konstruktive Interaktion mit all unseren externen Stakeholdern

Wir sind davon überzeugt, dass die Pflege eines guten Netzwerks von externen Stakeholdern unser Geschäft unterstützt, unseren Ruf und Einfluss stärkt und Vertrauen in unser Unternehmen und seine Rolle in der Gesellschaft schafft.

Der gemeinsame Aufbau und die Einbindung in strategische Partnerschaften sind der Schlüssel zu unseren Bemühungen um Interessenvertretung und Kommunikation mit den relevanten Stakeholdern. Sie helfen uns, die Anforderungen eines sich schnell verändernden Geschäftsumfelds zu erkennen und uns an sie anzupassen, die Bedürfnisse der Gemeinschaften im Auge zu behalten und an einem transparenten Dialog teilzunehmen.

Wir definieren unsere wichtigsten Stakeholder als diejenigen, die direkt oder indirekt Einfluss auf unseren Geschäftserfolg haben, und diejenigen, die direkt oder indirekt von unseren Aktivitäten betroffen sind. Neben Verbrauchern und Geschäftspartnern stehen wir in regelmäßigem Kontakt mit Regierungen und Aufsichtsbehörden, Institutionen, Unternehmen, Handels- und Industrieverbänden, Nichtregierungsorganisationen, der Wissenschafts- und Forschungsgemeinschaft, Hochschulen und der Medienbranche:

- Wir stehen in direktem Kontakt mit **Regierungen**, Regulierungsbehörden und Institutionen oder über Handels- und Industrieverbände, um unsere Positionen zu vertreten, die zum politischen Entscheidungsprozess beitragen.

- Wir treten **Wirtschaftsverbänden** bei und überprüfen regelmäßig unsere Mitgliedschaft, um bewährte Praktiken auszutauschen, kontinuierliche Verbesserungen vorzunehmen und mit Branchenkollegen zusammenzuarbeiten.
- Wir gehen Partnerschaften mit **Nichtregierungsorganisationen, internationalen und Expertenorganisationen** ein, um unsere Bemühungen um nachhaltiges Wirtschaften voranzutreiben, und arbeiten mit Regierungen und Sportverbänden zusammen, um Kinder bei der Entwicklung eines aktiven Lebensstils zu unterstützen.
- Wir arbeiten mit **Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Forschungszentren** und akademischen Einrichtungen zusammen, um kontinuierlich Innovationen zu entwickeln und nach Inspiration und Ideen zur Verbesserung unserer Produkte zu suchen.
- Wir interagieren mit **Journalistinnen und Journalisten** und engagieren uns in **sozialen Medien**, um den Ruf von Ferrero zu verbessern und zu schützen.





Wir stellen sicher, dass wir uns der Trends und Angelegenheiten bewusst sind, die für uns und unsere Stakeholder relevant sind. Dies geschieht durch gezieltes Monitoring und regelmäßige Wesentlichkeitsanalysen mit dem Ziel, unsere Strategien, Initiativen und Programme so auszurichten, dass sie den Bedürfnissen der externen Gesellschaft gerecht werden.

Wir verpflichten uns außerdem, regelmäßig transparent und sachlich über unsere geschäftlichen Bemühungen zu berichten und diese offenzulegen, in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und gegebenenfalls mit Forschungsergebnissen.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter werden Sie dazu ermutigt, mit Stakeholdern zu interagieren und als Botschafter/-in des Unternehmens die Geschäftsprioritäten zu unterstützen. Bei der Interaktion mit Stakeholdern sollten Sie stets sensibel vorgehen und sich der damit verbundenen Risiken bewusst sein und die gleichen ethischen Standards wie im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen einhalten, indem Sie sich an die nicht verhandelbaren Ferrero-Grundsätze für die Einbindung von Stakeholdern und die Grundsätze der Unternehmensführung halten:

- **EHRlichkeit** Der Ruf des Unternehmens sollte Priorität haben, und Sie sollten ehrlich sein und integer unter Einhaltung der geltenden Gesetze handeln. Ihr Handeln sollte stets verantwortungsbewusst sein und Sie sollten sich nicht auf illegale Interaktionen mit Stakeholdern einlassen, die gegen unsere Grundsätze der Geschäftsintegrität verstoßen.
- **KLARHEIT** Bevor Sie sich in geschäftskritischen Belangen extern engagieren, sollten Sie die Position des Unternehmens vollständig verstehen.
- **KONSISTENZ** Wir sprechen im Namen von Ferrero mit einer Stimme. Sie sollten sicherstellen, dass alles,

was Sie kommunizieren und offenlegen, vollständig mit dem übereinstimmt, wofür das Unternehmen steht.

- **TRANSPARENZ** Wenn Sie Ferrero bei externen Veranstaltungen vertreten, sollten Sie unsere geschäftlichen Bedürfnisse genau, offen und ehrlich kommunizieren und bereit sein, unsere relevanten Stakeholder-Interaktionen offenzulegen.
- **DIALOG** Sie sollten Feedback und unterschiedliche Sichtweisen anhören und den Interessengruppen und Gemeinschaften nicht Ihre Ansichten diktieren oder aufzwingen.

Bei jeder Interaktion mit Behörden, Medien und Nichtregierungsorganisationen sowie bei kritischen Anfragen anderer externer Stakeholder konsultieren Sie die Vertreter der Abteilungen Corporate Communication & Institutional Affairs und Legal und lassen Sie sich von ihnen beraten.

Wir stellen relevante Richtlinien und Leitlinien für die häufigsten Fälle von Stakeholder-Engagement zur Verfügung.

- 👁️ Weitere Informationen finden Sie in unseren [Guidelines on dealing with Government Officials and External Stakeholders, Partnerships and Trade Associations, Media](#) (Leitfaden zum Umgang mit Regierungsvertretern und externen Interessenvertretern, Partnerschaften und Handelsorganisationen, Medien), [Ferrero Employee Social Media Guidelines](#) (Leitfaden für den Umgang von Mitarbeitenden bei Ferrero mit Social Media) und der [Group External Communications Policy](#) (Richtlinien für die externe Kommunikationspolitik der Ferrero-Gruppe). Für unsere Bemühungen um Transparenz verweisen wir auf unseren jährlichen [Nachhaltigkeitsbericht](#) und alle anderen Dokumente, die auf der internen Plattform [Forward](#) und unserer [Corporate Sustainability Website](#) veröffentlicht werden.



Als Mitarbeiter/-in sollten sie

- Mit Interessenvertretern interagieren, um unsere geschäftlichen Ziele zu unterstützen
- Sich stets sensibel verhalten und sich der damit verbundenen Risiken bewusst sein, die gleichen ethischen Standards wie im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen anwenden und die nicht verhandelbaren Ferrero-Grundsätze für die Einbindung von Stakeholdern und die Grundsätze der Unternehmensführung befolgen



Als Führungskraft sollten sie

- Die nicht verhandelbaren Ferrero-Grundsätze für die Einbindung von Stakeholdern und die Grundsätze der Unternehmensführung fördern und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermitteln





Botschaft unseres
Executive Chairman

Botschaft unseres CEO

Unsere Kernwerte

Wie Sie den Kodex
nutzen sollten

Wie wir arbeiten

Wie wir mit unseren
Verbrauchern und externen
Stakeholdern interagieren

Unsere Erwartungen
& Meldemöglichkeiten



Unsere Erwartungen & Meldemöglichkeiten





Der Kodex untermauert die starke Integritäts- und Compliance-Kultur von Ferrero und erklärt, wozu wir uns verpflichtet haben und was von Ihnen als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter erwartet wird.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie stets im Einklang mit dem Gesetz, unserem Kodex und den zugrunde liegenden Richtlinien und Verfahren handeln. Wo immer Gesetze, Vorschriften oder Selbstregulierungsvereinbarungen zum gleichen Sachverhalt existieren, haben sie Vorrang.

Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich wirklich an unseren Werten orientieren und in ihren eigenen Betrieben und Wertschöpfungsketten eine ähnliche Sorgfalt walten lassen. Dabei halten sie sich an dieselben Grundsätze, die in unserem [Supplier Code](#) (Lieferanten-Kodex) und im [Code of Business Conduct](#) (Verhaltenskodex), dargelegt sind, um die Übereinstimmung mit Ferreros eigenem Engagement für soziale, ethische und ökologische Verantwortung sicherzustellen.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sollten Sie im Rahmen von Partnerschaften diese Botschaft vermitteln. Sie sollten die Geschäftspartner von Ferrero sorgfältig auswählen, unsere ethischen, sozialen und ökologischen Grundsätze kommunizieren, eine Due-Diligence-Prüfung unserer Geschäftspartner durchführen und alle von der Gruppe angebotenen Richtlinien, Instrumente und Plattformen nutzen, um die Einhaltung unserer Werte und Grundsätze durch unsere Partner zu bewerten.

Ferrero bietet regelmäßig Informationsveranstaltungen und Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, um das Bewusstsein für die Systeme zur Entwicklung, Einbindung und Prüfung von Partnern zu schärfen.

👁️ Weitere Informationen finden Sie in unserem [Human Rights Policy Statement](#) (Erklärung zur Menschenrechtspolitik), dem [Code of Business Conduct](#) (Verhaltenskodex), im [Supplier Code](#) (Lieferanten-Kodex) und in den [Commodity Charters](#) (Richtlinien zum Wareneinkauf).

Angesichts des sich wandelnden Umfelds, in dem wir tätig sind, ist es möglich, dass Sie mit einer Situation konfrontiert werden, die hier nicht beschrieben ist oder die einer weiteren Klärung bedarf. Im Zweifelsfall oder bei einem vermuteten Verstoß gegen diese Grundsätze – wie geringfügig er auch sein mag –, sollten Sie die Angelegenheit umgehend zur Sprache bringen, um Ferrero die Möglichkeit zu geben, sich mit dem Problem zu befassen und es zu korrigieren, bevor es dauerhaften Schaden verursacht.





Der Kodex und die Richtlinien decken nicht jede Situation ab, die eintreten kann, und sie entbinden Sie auch nicht von der Notwendigkeit, Ihren gesunden Menschenverstand und Ihr professionelles Urteilsvermögen einzusetzen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollen, stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Haben Sie das Gefühl, dass es das Richtige ist?
- Ist es legal und scheint es mit unseren Werten und unserem Kodex vereinbar zu sein?
- Wirft es ein gutes Licht auf unser Unternehmen?
- Würde ich auch dann die volle Verantwortung für diese Entscheidung übernehmen, wenn ich davon in den Medien lesen würde?
- Handle ich im besten Interesse des Unternehmens?
- Würde ich mich wohlfühlen, wenn meine Handlungen öffentlich gemacht würden?
- Wird es den Ruf von Ferrero als ethisches Unternehmen schützen?
- Kann ich mit Sicherheit sagen, dass meine Entscheidungen keine Gefahren für unsere Verbraucherinnen und Verbraucher verursachen?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen „nein“ lautet oder wenn Sie unsicher sind, halten Sie inne und suchen Sie Rat.





Die Ferrero Integrity Helpline steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und anderen Personen, die mit uns zusammenarbeiten, zur Verfügung, um Probleme vertraulich und in den Ländern, in denen dies erlaubt ist, auch anonym gegenüber Ferrero zu äußern. Sie wird von einem externen Dienstleister verwaltet.

Sie können eine Frage stellen oder ein Problem online unter www.ferrerointegrityhelpline.com oder über die lokalen Telefonnummern auf der gleichen Website melden.

Wenn Sie Fragen haben oder Unterstützung benötigen, wenden Sie sich bitte an:

- Ihre Führungskraft und/oder eskalieren Sie die Angelegenheit an das Mitglied des Group Leadership Team (GLT)/Group Management Team (GMT) Ihrer Funktion, falls erforderlich.
- ein Mitglied der Abteilung Human Resources & Organization Improvement (HR&OI) an Ihrem Arbeitsplatz oder in der Zentrale.

Spezielle Ferrero-Teams prüfen die Fragen und Berichte des Dienstleisters und können die relevanten internen Stakeholder je nach Bedarf informieren und gegebenenfalls Untersuchungsaktivitäten vorschlagen. Auf Wunsch gibt Ihnen der Dienstleister eine Antwort auf Ihre Frage oder eine Rückmeldung zu Ihrem Bericht, wobei die für die Untersuchungen erforderliche Vertraulichkeit gewahrt bleibt.

Indem wir Fragen stellen und potenzielle Probleme melden, können wir alle zum Schutz unseres Unternehmens beitragen. Wir setzen uns dafür ein, dass niemand eine nachteilige Behandlung erfährt, weil sie/er sich weigert, an einem Verstoß gegen unsere Grundsätze teilzunehmen, oder weil sie/er in gutem Glauben den Verdacht äußert, dass ein tatsächlicher oder potenzieller Verstoß stattgefunden hat oder in Zukunft stattfinden könnte. Eine nachteilige Behandlung umfasst Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder eine andere nachteilige Behandlung im Zusammenhang mit der Äußerung eines Anliegens. Wenn Sie glauben, dass Sie eine solche nachteilige Behandlung erfahren haben, sollten Sie Ihre Bedenken unverzüglich der Ferrero Integrity Helpline melden. Wenn die Angelegenheit nicht behoben wird, sollten Sie sie formell mit einem Mitglied der Rechtsabteilung, GRC, der Internen Revision oder der HR&OI-Funktion besprechen.

Wenn Sie eine Führungskraft sind, sollten Sie mit gutem Beispiel vorangehen und ein angenehmes Umfeld schaffen, in dem Fragen und Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen geäußert werden können. Ergreifen Sie umgehend Maßnahmen, um die Angelegenheit zu klären – und warten Sie nicht erst darauf, dass eine formelle Beschwerde eingereicht wird. Leiten Sie die Angelegenheit an ein Mitglied der HR&OI-Funktion oder die Ferrero Integrity Helpline weiter, wenn die Angelegenheit nicht gelöst werden kann.





Der Missbrauch der Ferrero Integrity Helpline (z. B. unbegründete Meldungen, die in böser Absicht gemacht werden, um andere zu belasten) wird nicht toleriert.

■ **DISZIPLINARMASSNAHMEN** Verhaltensweisen, die nicht mit *Ferreros Way of Doing Business* – der in diesem Kodex ausführlich beschrieben wird – übereinstimmen, beeinträchtigen die Beziehung zwischen dem Unternehmen und den Zuwiderhandelnden und können zu Sanktionen verschiedener Art führen. Abhängig von der Schwere der Verstöße, der Art der verletzten Regel, der Art des Arbeitsverhältnisses, der Art des Sachverhalts, möglicher Präzedenzfälle und sonstiger Umstände können – in Übereinstimmung mit dem Gesetz – individuelle Sanktionen (z. B. mündliche Verwarnung, schriftliche Verwarnung, Geldbußen, Suspendierung usw.) verhängt werden. Darüber hinaus wird jede Führungskraft, die ein Verhalten, das gegen den Kodex verstößt, anweist, billigt oder ignoriert, oder die von einem solchen Verhalten weiß und es nicht unverzüglich meldet, ebenfalls disziplinarisch belangt.

■ **VERBREITUNG** Dieser Kodex wird über geeignete interne Kommunikationskanäle bekannt gemacht, darunter das Intranet der Ferrero-Gruppe, *Forward*. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aufgefordert, den Kodex im Rahmen des Onboarding-Prozesses zu lesen. Führungskräfte sind dafür verantwortlich, das Verständnis des Kodex bei ihren Teammitgliedern mithilfe von Kommunikationsmaterialien zu stärken. Wir verpflichten uns, das Bewusstsein für den Inhalt des Kodex kontinuierlich zu schärfen.

- **INKRAFTSETZUNG** Dieser Kodex gilt ab dem 1. Dezember 2022 und ersetzt alle vorherigen Ausgaben. Die aktuelle Version des Kodex finden Sie auch auf *Forward* und auf den Unternehmens-, Nachhaltigkeits- und Länder-Websites von Ferrero. Alle in diesem Kodex erwähnten Richtlinien sind auf *Forward* einsehbar. Bei Unstimmigkeiten zwischen der englischen Version dieses Dokuments und einer übersetzten Version hat das englische Dokument Vorrang.
- **ÄNDERUNGEN** Dieser Ethik-Kodex wurde von der Unternehmensleitung genehmigt und wird bei Bedarf aktualisiert. Jede Änderung und/oder Ergänzung dieses *Ethik-Kodex* wird vom GLT/GMT genehmigt.



DER ETHIK
Kodex

Shot and edited by Edoardo Montaina

FERRERO