



Verhaltenskodex (Code of Conduct)
für Geschäftspartner und Mitarbeiter
der Metten Fleischwaren GmbH & Co. KG
(Stand: März 2026)

Präambel

Die Metten Fleischwaren GmbH & Co. KG (nachfolgend „Metten“), bekennt sich zu einer sozial und ökologisch verantwortungsvollen Unternehmensführung und beachtet die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens.

Bei seinen Mitarbeitern setzt Metten daher voraus, dass die im Verhaltenskodex niedergelegten Grundsätze und Standards beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Eine nachhaltige Umsetzung kann jedoch nur durch das persönliche Engagement jedes Einzelnen erreicht werden. Zur Sensibilisierung und Anleitung der Mitarbeiter werden daher die nachfolgenden Verhaltensgrundsätze bekannt gegeben.

Bei der Zusammenarbeit mit Zulieferern sowie in der gesamten Lieferkette legt Metten Wert auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit. Das gleiche Verhalten wird von den Zulieferern des Unternehmens erwartet.

Zudem wird bestrebt, kontinuierlich das unternehmerische Handeln und die Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und Zulieferer aufzufordern, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen/Leistungen vereinbart Metten mit seinen Zulieferern die Geltung der nachstehenden Regelungen als gemeinsamen Verhaltenskodex. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen dieses Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen, ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für Metten in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehöriger Lieferverträge zu beenden.

Der vorliegende Verhaltenskodex beruht auf nationalen Gesetzen und Vorschriften wie dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie auf internationalen Übereinkommen und Empfehlungen wie

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
- der UN-Kinderrechtskonvention,
- der UN-Frauenrechtskonvention,
- den Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- den Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“,
- den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen,
- den Leitlinien Kinderrechte und Unternehmerisches Handeln,
- dem UN Global Compact,
- der Charta der Menschenrechte.

Die Hauptverantwortung für den Verhaltenskodex liegt bei der Metten Geschäftsführung.

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Wenn folgend von der eigenen Belegschaft oder Mitarbeitenden gesprochen wird, umfasst dies neben den direkt angestellten Mitarbeitern ebenso selbstständig Beschäftigte.

Geltung des Verhaltenskodexes (Code of Conduct)

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Metten Fleischwaren GmbH & Co. KG in seiner jeweils gültigen Fassung (derzeit März 2023) sowie die nachfolgenden Grundsätze und Regelungen stellen verbindliche Handlungsanweisungen in der gesamten Metten-Gruppe dar. Jeder Mitarbeiter von Metten verpflichtet sich, diese Grundsätze und Regelungen bei seiner Arbeit einzuhalten. Weiterführend erwartet Metten Fleischwaren GmbH & Co. KG von seinen unmittelbaren Lieferanten, Dienstleistern und weiteren Geschäftspartnern das gleiche Grundverständnis.

Einhaltung von Gesetzen

Die Einhaltung von geltenden Gesetzen und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen Metten tätig ist, ist selbstverständlich. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich das Handeln an den Grundsätzen dieses Verhaltenskodexes. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang. Jedoch ist Metten bestrebt, die Inhalte des vorliegenden Verhaltenskodexes einzuhalten.

A. Grundsätze

I. Arbeitsbedingungen und soziale Verantwortung

Der Umgang mit der eigenen Belegschaft basiert auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (**ILO**) unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze und Rechtsformen. Für Metten ist es selbstverständlich, die Interessen, Ansichten, Rechte und Erwartungen der (tatsächlich und potenziell) wesentlich betroffenen eigenen Belegschaft in die Entscheidungsfindung einzubinden. Bei allen Aktivitäten ist es das Ziel, der eigenen Belegschaft eine sichere und langfristig ausgelegte Beschäftigung anzubieten zu können.

1. Verbot von Kinderarbeit

Der Einsatz von Kinderarbeit ist untersagt, hierbei wird speziell auf ILO-Konvention 182 Bezug genommen. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die gesetzliche Schulpflicht endet. In keinem Fall dürfen Arbeitnehmer jünger als 15 Jahre alt sein, es sei denn, das Recht des Beschäftigungsortes weicht hiervon in Übereinstimmung mit dem ILO Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter ab. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Zulieferer die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen.

2. Besonderer Schutz jugendlicher Arbeitnehmer

Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt oder Umständen ausgesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Entwicklung, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

3. Verbot der Zwangsarbeit und der erniedrigenden oder unmenschlichen Behandlung

Der Einsatz von Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder vergleichbarer Arbeit ist untersagt. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Arbeitnehmer müssen ihr Beschäftigungsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist beenden können. Kein Arbeitnehmer darf wirtschaftlich oder sexuell ausgebeutet werden. Arbeitnehmer dürfen zudem am Arbeitsplatz keiner erniedrigenden, unmenschlichen oder sonstigen inakzeptablen Behandlung ausgesetzt sein. Dazu gehören insbesondere sexuelle und persönliche Belästigung, körperliche Bestrafung, psychische Härte, psychische oder physische Nötigung und verbale Beschimpfung. Arbeitnehmern darf auch nicht mit solchem Verhalten gedroht werden.

4. Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheit

Es wird ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld geschaffen. Die nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes werden eingehalten. Arbeitsplätze und Arbeitseinrichtungen müssen den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe sind durch geeignete Schutzmaßnahmen zu vermeiden. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen, insbesondere eine geeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen, zu verhindern. Die Arbeitnehmer werden regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult. Die Gesundheitsschutz- und der Arbeitssicherheitsmaßnahmen werden beachtet:

- **Maschinensicherheit:** Maschinen, Anlagen und Einrichtungen werden auf Grundlage von Lastenheften nach dem neusten Stand der Technik gekauft und betrieben. Dies umfasst ebenso den jeweils geltenden Schutzstandard. Das Unternehmen verpflichtet sich dazu, die Maschinensicherheit von Maschinen, Anlagen und Einrichtungen zu gewährleisten.
- **Arbeitsplatz-Ergonomie:** Die Gestaltung von Prozessen und Arbeitsplätzen ist ein kollaborativer Prozess, in welchen die Mitarbeitenden und deren Bedürfnisse eingebunden werden. Ergonomische Gesichtspunkte werden vollumfänglich berücksichtigt und nach aktuellem Stand der Wissenschaft umgesetzt.
- **Persönliche Schutzausrüstung:** Wenn Gefahren nicht durch technische oder organisatorische Maßnahmen ausgeschlossen werden können, wird den Mitarbeitenden persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Diese wird den Gegebenheiten und Analyseergebnissen nach ausgewählt. Persönliche Schutzausrüstung wird den Mitarbeitenden kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus ist ein Unfall- und Störungsmanagement am Standort aufgebaut. Wesentlicher Bestandteil des Unfall- und Störungsmanagement ist die Notfallvorsorge. Entsprechend den gesetzlichen Mindestanforderungen sind Erst-Helfer ausgebildet. Ebenso verpflichtet sich das Unternehmen weiterführend zu einem aktiven Brandschutz und der Einhaltung der Brandschutzbestimmungen. Hierfür sind Brandschutzhelfer ausgebildet und Evakuierungshelfer den Mindestanforderungen nach bestimmt und benannt. Notfallsituationen werden in regelmäßigen Abständen simuliert und das Verhalten trainiert. Werden den Arbeitnehmern Unterkünfte gestellt, gelten für diese die gleichen Anforderungen.

Aus dem Bereich der Geschäftsführung ist ein Beauftragter für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu bestimmen, der für die Einführung und Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verantwortlich ist. Den Arbeitnehmer wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

5. Recht der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitions- und Vereinigungsfreiheit, d.h. das Recht, Organisationen ihrer Wahl, insbesondere Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen, zu gründen, ihnen beizutreten, Kollektivverhandlungen zur Lösung von Arbeitsplatz- und Lohnfragen 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. Die Ausübung dieser Rechte, insbesondere die Gründung einer Gewerkschaft, der Beitritt zu oder die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, darf nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden. Arbeitnehmervertretern ist der freie Zugang zu den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz und die Interaktion mit ihnen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

6. Diskriminierungsverbot

Metten verfolgt eine strikte Nulltoleranzpolitik bei den Themen Diskriminierung und Belästigung im Rahmen der national sowie international geltenden Rechte und Gesetze. Die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z.B. für die Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, Familienstand, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die Arbeitnehmer haben das

Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird in allen Aspekten der Ausbildung sowie der persönlichen und beruflichen Entwicklung gewahrt. Die kontinuierliche Weiterbildung der eigenen Belegschaft sowie regelmäßige Überprüfungen der Qualifikationslevel sind in der Personalentwicklung verankert. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Metten hält – sofern vorhanden – spezifische politische Verpflichtungen, welche in Bezug auf Inklusion oder Fördermaßnahmen zugunsten von Menschen aus Gruppen bestehen, die in seiner eigenen Belegschaft besonders gefährdet sind, ein.

Metten setzt sich dafür ein, dass alle Beschäftigten respektvoll behandelt werden, ohne jede körperliche Züchtigung, seelische oder körperliche Nötigung, Misshandlung oder Belästigung oder die Androhung einer solchen Behandlung.

7. Angemessene Vergütung

Die Löhne und sonstigen Zuwendungen müssen dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen, insbesondere einschlägigen kollektivvertraglichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Sie sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu leisten. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. Ein Einbehalt für Arbeitsmittel ist grundsätzlich unzulässig. Den Arbeitnehmern sind die gesetzlichen Sozialleistungen und ihnen nach nationalem Recht zustehenden Leistungen (z. B. Versicherungsleistungen, Überstundenzuschläge und bezahlter Urlaub) zu gewähren. Metten gewährleistet die Zahlung gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

Die Zusammensetzung der Vergütung ist ihnen regelmäßig schriftlich und in verständlicher Form mitzuteilen. Das Ziel ist die Zahlung einer Vergütung, die dem Arbeitnehmer und seiner Familie ein menschenwürdiges Leben ermöglicht

8. Zumutbare Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen und anwendbaren Kollektivverträgen entsprechen. Gesetzlich geregelte Ruhetage werden eingehalten. Die reguläre wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten, die Höchstarbeitszeit einschließlich Überstunden beträgt 60 Stunden pro Woche. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht und gemäß nationalem Recht separat vergütet oder durch Freizeit abgegolten werden. Jeder Arbeitnehmer hat nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen das Recht auf mindestens einen freien Tag, sofern keine durch Kollektivverträge festgelegten Ausnahmeregelungen gelten. Metten unterstützt zudem die eigene Belegschaft mit flexiblen Arbeitszeitmodellen (wo möglich) und Work-Life-Balance bezogenen Themen, wie Gewährung von familienbezogenem Urlaub oder Lösungen zur Kinderbetreuung.

9. Transparenz der Beschäftigungsbedingungen

Vor dem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis ist einem Arbeitnehmer ein Arbeitsvertrag auszuhändigen, der auch verständliche Informationen über die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungsbestimmungen, enthält. Die Mitarbeitenden werden stets klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert. Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen wird auf Sozialverträglichkeit geachtet.

10. Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen des nationalen Rechts sowie der international anerkannten Menschenrechte erfolgen und angemessen sein. Der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (z.B. Ausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen, sind als Disziplinarmaßnahme in jedem Fall unzulässig. Alle Disziplinarmaßnahmen sind zu dokumentieren und müssen dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt werden.

11. Einsatz von Sicherheitskräften

Die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

II. Ökologische Verantwortung

Metten verpflichtet sich in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und internationalen Standards, die Umwelt zu schützen, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren, einen nachhaltigen und ressourcenschonenden Umgang mit Materialien und Produkten zu verfolgen sowie die Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.

1. Beachtung der Umweltschutzgesetze und Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Die jeweils einschlägigen Umweltschutzgesetze und -verordnungen sind zu beachten. Der Betrieb hat den Anforderungen des Abfallrechts sowie des Immissions- und Wasserschutzes zu entsprechen. Abfälle werden auf umweltverträgliche Weise behandelt, gesammelt, transportiert, gelagert und entsorgt. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Sämtliche Vorschriften bezüglich Gefahrenstoffen werden eingehalten und es wird auf einen entsprechenden Umgang mit Gefahrenstoffen, einschließlich deren Lagerung und Entsorgung, geachtet. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe (POPs) im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. März 2001 in der aktuellen Fassung. Die Arbeitnehmer sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu unterrichten.

2. Vermeidung von Umweltbelastungen

Metten verpflichtet sich insbesondere zum Klimaschutz sowie zur Reduktion von Treibhausgasemissionen mit dem Ziel der Dekarbonisierung gemäß dem letztgültigen Klimaschutzgesetz als Mindestziel. Dazu soll der Einsatz erneuerbarer Energien geprüft sowie die Energieeffizienz fortlaufend gesteigert werden. Entsprechend führt das Unternehmen regelmäßig Berichtserstattung über Treibhausgasemissionen.

Daneben strebt das Unternehmen eine fortlaufende Reduzierung des Wasserverbrauchs und eine nachhaltige Wasserwirtschaft an. Mindestziel ist dabei die Erhaltung Wasserqualität und -verfügbarkeit. Ebenso verpflichtet sich das Unternehmen, die Luftemissionen auf ein Minimum zu reduzieren und die Maßnahmen zur Erhaltung der Luftqualität nachzuverfolgen.

Zur Erhaltung der Biodiversität und Ökologie verfolgt das Unternehmen das Ziel einer nachhaltigen Landnutzung (inkl. Bodenversiegelungen) und einem erhöhten Fokus gegen Entwaldung. Die Sicherstellung der Bodenqualität im eigenen Geschäftsbereich wird dabei vom Unternehmen ebenfalls nachverfolgt. Daneben verpflichtet sich das Unternehmen Lärm- und Lichtemissionen in Zusammenhang mit wirtschaftlichen Tätigkeiten, ob direkt oder indirekt

vom Unternehmen verursacht, fortlaufend zu reduzieren. Metten bekennt sich zu Tierschutz und Erhaltung der Artenvielfalt.

Ein verantwortungsvolles Chemikalienmanagement, nachhaltige Ressourcennutzung und die Themen der Kreislaufwirtschaft sind elementare Bestandteile der betrieblichen Unternehmensstrategie. Die Erreichung dieser Ziele strebt das Unternehmen durch

- ein nach Kreislaufprinzipien (Haltbarkeit, Wiederverwendbarkeit, Reparierbarkeit, Zerlegbarkeit, Wiederaufbereitung, Aufarbeitung, Recycling) konzipierter Produktentstehungsprozess, sofern darauf aktiv Einfluss genommen werden kann,
- eine konsequente Abfallvermeidung
- sowie durch die Verwendung von Ressourcen zur Wiederverwendung und Recycling an.

Alle Mitarbeitenden werden zum Umweltschutz sensibilisiert und es werden notwendige Schulungsmaßnahmen sowie Trainings angeboten.

III. Ethisches Geschäftsverhalten und Compliance

1. Fairer Wettbewerb /Kartellrecht/Offenlegung von Informationen

Metten verpflichtet sich zu einem fairen und gerechten Wettbewerb, sowie fairen Geschäftstätigkeiten und fairer Werbung in der freien Marktwirtschaft, handelt in Übereinstimmung mit dem nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellrecht und beteiligt sich nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden-, Markt- sowie Angebotsabsprachen. Entsprechend dieser Festlegung kooperiert das Unternehmen bereits in Verdachtsfällen mit Behörden zur Aufklärung und verpflichtet sich zur Offenlegung von Informationen. Entsprechend dieser Verantwortung verpflichtet sich das Unternehmen zu einer transparenten, ordnungsgemäßen Buchführung und zeichnet finanzielle Transaktionen detailliert auf.

2. Datenschutz

Metten verarbeitet, speichert, schützt und löscht personenbezogene Daten unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen. Die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen werden eingehalten. So werden personenbezogene Daten vertraulich, nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben. Zudem werden personenbezogene Daten nur verarbeitet, wenn diese mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung nach höchstem Stand der Datensicherheit geschützt sind.

3. Integrität/Korruptionsverbot

Metten toleriert weder Korruption, Bestechung noch Erpressung und bekennt sich zur Einhaltung der Konventionen der Vereinten Nationen (UN) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Bekämpfung der Korruption sowie der einschlägigen Anti-Korruptionsgesetze. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, werden in den Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen noch lässt sich Metten diese versprechen. Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z. B. Amtsträger), anzuwenden. Dies gilt uneingeschränkt auch für die Arbeitnehmer von Metten oder seinen Zulieferern, deren Erfüllungsgehilfen und sonstige Dritte, die nach Weisung von Metten oder seinen Zulieferern handeln.

4. Vermeidung von Interessenkonflikten

Im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeiten vermeidet Metten interne sowie externe Interessenskonflikte, welche Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Wenn dies nicht gelingt, werden diese Konflikte offengelegt. Kollisionen von privaten Mitarbeiterinteressen und Unternehmensinteressen oder deren Anschein sind ebenfalls zu vermeiden. Ist eine Konfliktvermeidung nicht möglich, muss aktiv, offen und ehrlich damit umgegangen werden. Mögliche Konfliktsituationen sind daher frühzeitig gegenüber dem jeweiligen Vorgesetzten anzuzeigen und mit diesem die weitere Vorgehensweise abzustimmen.

5. Einladungen und Geschenke

Metten regelt die Annahme von Einladungen und Geschenken. Einladungen und Geschenke sind nur anzunehmen, wenn der Umfang und Anlass als angemessen betrachtet werden kann und den örtlichen geltenden Wertgrenzen in der Geschäftspraxis entsprechen. Darüber hinaus ist es verboten, über die geltenden Wertgrenzen hinausgehende Vorteile zu fordern.

6. Geldwäscheprävention

Metten lehnt jegliche Form von Geldwäsche auf Grundlage der einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen ab. Das Unternehmen prüft und überwacht die Identität von Kunden, Lieferanten, Dienstleistern sowie weiteren Geschäftspartnern und verpflichtet sich ausschließlich mit seriösen Partnern Geschäfte abzuschließen.

7. Schutz von Informationen und geistigem Eigentum.

Metten schützt vertrauliche Informationen und lehnt die unrechtmäßige Aneignung von geistigem und wissenschaftlichen Eigentum (Plagiate) sowie anschließende Veröffentlichung ab. Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen geschützt sind. Es werden die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen beachtet und vertrauliche Informationen der Geschäftspartner entsprechend behandelt.

8. Whistleblower und Schutz vor Vergeltung

Basis aller Aktivitäten bildet die EU-Hinweisgeberschutzrichtlinie/Whistleblower Richtlinie 2019/1937 vom 26.11.2019. Es ist jeder Mitarbeiter dazu angehalten, Verstöße und Verdachtsfälle aktiv zu melden und unter Berücksichtigung der sozialen Verantwortung zur Aufklärung von Verstößen sowie Verdachtsfällen beizutragen. Die Meldung erfolgt dabei sichtbar oder anonym im Whistleblowing-Verfahren und wird zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen stets vertraulich behandelt. Neben der eigenen Belegschaft können alle interessierten Parteien das Whistleblowing-Verfahren online oder per Telefon nutzen

9. Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Für Ausfuhrkontrolle verpflichtet sich Metten die einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr von Gütern einzuhalten. Hier sind u.a. das Baseler Abkommen, Stockholmer Abkommen sowie das Minamata Abkommen zu nennen.

B. Einhaltung und Kontrolle

I. Umsetzung der Anforderungen

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensgrundsätze bilden die Basis der Unternehmenskultur von Metten und sind Teil des Arbeitsalltags. Die aktive Umsetzung und Einhaltung werden insbesondere durch Führungskräfte gefördert, und bei Fragen sind die Mitarbeiter aufgefordert, sich an ihre Vorgesetzten zu wenden.

Ebenso wird von den Zulieferern des Unternehmens erwartet, dass sie Risiken in Bezug auf die Standards dieses Verhaltenskodex innerhalb ihrer Lieferketten identifizieren, dokumentieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhtem Risiko wird der Zulieferer Metten zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren. Auf Verlangen hat er unverzüglich schriftliche Auskunft zu Verstößen zu erteilen. Die Auskunft muss eine detaillierte Beschreibung des Verstoßes, der beteiligten Personen, der eingetretenen oder möglichen Folgen des Verstoßes (z.B. behördliche Maßnahmen) sowie der ergriffenen Maßnahmen enthalten. Bei Aufklärungsmaßnahmen hat der Zulieferer unter Wahrung seiner berechtigten Interessen sowie unter Beachtung der Rechte von Mitarbeitern, insbesondere des Datenschutzes und des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen, mitzuwirken.

II. Verpflichtung von Mitarbeitern, Beauftragten und Nach- bzw. Subunternehmern

Mitarbeiter, Beauftragte und Nach- bzw. Subunternehmer, welche der Zulieferer für seine Leistungserbringung einsetzt, müssen diesem Verhaltenskodex entsprechende Standards einhalten. Der Zulieferer hat sie über den Inhalt dieses Verhaltenskodexes in verständlicher Weise zu informieren und die hier aufgeführten Anforderungen und Standards einzufordern.

III. Beschwerdemechanismus

Es wird Mitarbeitenden und Geschäftspartnern Zugang zu einem geschützten Mechanismus angeboten, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses Code of Conduct vertraulich melden zu können.

Name des Kontakts / der Stelle	Hinweisgeber-Meldestelle
Kontaktdaten	MeldestelleHinSchG@metten.net

Der Zulieferer hat ebenso ein betriebsinternes Meldewesen für Verstöße gegen die Standards dieses Verhaltenskodexes einzurichten.

Mitarbeiter, die Verstöße melden, dürfen deswegen nicht diszipliniert oder benachteiligt werden, es sei denn der betreffende Mitarbeiter hat selbst einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex (Code of Conduct) oder die vorstehenden Verhaltensgrundsätze begangen oder handelt missbräuchlich.

IV. Audits

Der Zulieferer ermöglicht Metten die Überprüfung der Einhaltung dieses Verhaltenskodex. Hierfür erteilt er auf Anfragen unverzüglich schriftlich Auskunft und ermöglicht Metten risikobasierte Audits an seinen Betriebsstätten. Der Zulieferer erklärt sich damit einverstanden, dass Metten solche Audits einmal jährlich oder aus konkretem Anlass zur Überprüfung einer Einhaltung der Standards dieses Verhaltenskodex an den Betriebsstätten des Zulieferers zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durchführt. Metten ist

berechtigt, Dritte (z.B. Auditoren) mit der Durchführung des Audits zu beauftragen, sofern diese zur Verschwiegenheit hierüber verpflichtet wurden. Für den Zweck des jeweiligen Audits gewährt der Zulieferer erforderlichen Einblick in entsprechende Dokumentationen. Der Zulieferer kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese zwingenden datenschutzrechtlichen Regelungen verletzt würden. Auf Anforderung lässt sich der Zulieferer von Beauftragten, Nach- oder Subunternehmern, die für die Leistungserbringung eingesetzt werden, entsprechende Prüfungsrechte einräumen.

V. Zusätzliche Nachweise für Risiko-Länder

Produktionsstätten der industriellen Fertigung, einschließlich Schlachtereien, in Ländern, die von der amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI) als Risiko-Länder („Risk Countries“) eingestuft werden (BSCI-Risikoländer), bedürfen zusätzlich einer Sozialauditierung nach amfori BSCI oder SA8000-Standard. Der Zulieferer hat auf Nachfrage eine entsprechende Auditierung oder Zertifizierung nachzuweisen. Wird für eine Produktionsstätte bei erstmaligem Nachweis eine Auditierung nach amfori BSCI mit einem Ergebnis „D“ oder „E“ vorgelegt, muss in den Folgejahren eine Verbesserung des Ergebnisses gemäß der nachfolgenden Tabelle erfolgen:

Auditergebnis	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3
amfori BSCI D	-	neue Auditierung, Ergebnis „C“ oder besser	wie Jahr 2 oder besser
amfori BSCI E	-	neue Auditierung, Ergebnis „D“ oder besser	neue Auditierung, Ergebnis „C“ oder besser

Zugleich legt der Zulieferer für die betreffende Produktionsstätte einen Sanierungsplan vor und setzt entsprechende Verbesserungsmaßnahmen um. Stellt ein amfori BSCI Audit „Zero Tolerance Issues“ fest, namentlich Kinder- oder Zwangsarbeit, Arbeitssicherheits- oder Gesundheitsschutzmängel, die Arbeiter in Lebensgefahr versetzen, oder unethisches Verhalten, wie z.B. Bestechungsversuche gegenüber dem Auditor, ist Metten berechtigt, das Vertragsverhältnis fristlos außerordentlich zu beenden. Weitergehende Rechte, insbesondere ein möglicher Anspruch auf Schadenersatz, bleiben hiervon unberührt.

VI. Folgen eines Verstoßes

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird Metten dies dem Zulieferer unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Nachfristsetzung nach der Natur des Verstoßes nicht möglich, kann eine Abmahnung ausgesprochen werden. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat dies der Zulieferer unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit Metten ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Wenn die Nachfrist fruchtlos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt oder es trotz Abmahnung erneut zu einem gleichartigen Verstoß kommt und kein milderes Mittel zur Verfügung steht, kann Metten die Geschäftsbeziehung abbrechen und alle Verträge ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung oder Abmahnung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

Dies gilt ebenso für Mitarbeiter, für die es bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex (Code of Conduct) und die vorstehenden Verhaltensgrundsätze je nach Schwere zu arbeitsrechtlichen

Konsequenzen bis hin zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. (Wenn ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder die vorstehenden Verhaltensgrundsätze gleichzeitig auch einen Verstoß gegen geltendes Recht darstellt, dann können auch Schadenersatzforderungen und/oder eine strafrechtliche Verfolgung drohen.)

VII. Weiterbildung und Schulungen

Metten und seine Zulieferer sensibilisieren ihre Mitarbeiter in Bezug auf die Standards dieses Verhaltenskodex, z.B. durch Schulungen, Richtlinien oder Mitarbeiterhandbücher. Metten kann vom einem Zulieferer verlangen, dass dessen Mitarbeiter an Schulungen zu den Pflichten aus diesem Verhaltenskodex teilnehmen, wenn dies erforderlich ist zur Minimierung von Risiken in Bezug auf die Grundsätze A I. und II. dieses Verhaltenskodex.

VIII. Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich Metten an verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. Jugendliche oder Schwangere) genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

METTEN

Fleischwaren GmbH & Co. KG



Tobias Metten



Marek Huth