

VERHALTENSKODEX

1. Unser Selbstverständnis

Als Fleischermeister Carl Müller 1834 im pommerschen Rügenwalde seine Landfleischerei gründete, legte er damit die Basis für unser Unternehmen. Sein Können und Wissen sowie die Leidenschaft für Qualität gab er an die nachfolgenden Generationen weiter. Bis heute legen wir in unserem Familienunternehmen großen Wert auf die Qualität unserer Produkte sowie auf Sorgfalt und Sicherheit bei der Herstellung. Unser Selbstverständnis ist darüber hinaus geprägt durch ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren MitarbeiterInnen, unseren Geschäftspartnern, der Gesellschaft, der Umwelt und den nachfolgenden Generationen. Dieser Verhaltenskodex erläutert, was wir konkret darunter verstehen. Der Kodex ist verpflichtend für uns selbst und unsere Tochtergesellschaften und ein wesentlicher Bestandteil unserer Erwartungen an Lieferanten und Geschäftspartner. Die Vertragspartner verpflichten sich deshalb schriftlich, die Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen.

2. Grundlagen

Die Basis für den Verhaltenskodex der Rügenwalder Mühle sind internationale Standards und Richtlinien. Dazu gehören:

- Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.
- Die UN-Konvention über die Rechte des Kindes.
- Die Konventionen der ILO (International Labor Organisation) der Vereinten Nationen, insbesondere die "Kernarbeitsnormen" der ILO.

Für diesen Verhaltenskodex haben wir den "Base Code" der Ethical Trading Initiative (ETI), die Grundsätze des Verhaltenskodex der Amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI) sowie Aspekte des Tier-, Umwelt- und Klimaschutzes berücksichtigt. Ferner orientieren wir uns an Nachhaltigkeitszielen wie die UN Sustainable Development Goals.

3. Einhaltung der Gesetze

Wesentlicher Bestandteil eines verantwortungsvollen und ethischen Verhaltens ist für uns die Einhaltung von Recht und Gesetz. Deshalb gibt es für die MitarbeiterInnen der Rügenwalder Mühle "Compliance-Richtlinien", in denen die Prinzipien, Werte und Verpflichtungen erläutert werden, an die sich alle zu halten haben. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ebenfalls, dass sie alle relevanten nationalen und lokalen Gesetze und Vorschriften vollständig einhalten, die ihre Geschäftstätigkeiten betreffen.

4. Produktsicherheit und -qualität

Die Rügenwalder Mühle legt großen Wert auf die Sicherheit und Qualität der Produkte. Das erwarten wir auch von unseren Lieferanten. Wir fordern daher die Einhaltung aller Gesetze und Vorgaben zur Produktsicherheit. Ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem muss installiert sein. Als Mindestanforderungen gelten zudem schriftlich dokumentierte Verfahren mit Festlegung von Verantwortlichkeiten für die folgenden Aspekte:

- Beachtung aller Gesetze und Vorgaben zur Produktsicherheit-Risikobewertung (HACCP-Konzept)
- Rückverfolgbarkeit gemäß EU VO 178/2002 bzw. VO 1935/2004
- Qualitätssicherung
- Hygienemaßnahmen
- Krisenmanagement

5. Menschenrechte, Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen (soziale Verantwortung)

5.1 Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder vergleichbare Pflichtarbeit geben. Jede Arbeit muss freiwillig sein. Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Häftlingsarbeit wird nicht geduldet. Die ArbeitnehmerInnen sollen jederzeit nach verrichteter Arbeit den Arbeitsplatz verlassen und nach Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis beenden können. Insbesondere wird auf die Einhaltung der ILO-Konventionen 29 und 105 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 3, 4, 11 LkSG hingewiesen.

5.2 Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion wird Kinderarbeit in organisierter Form eingesetzt, vor allem keine ausbeuterische und gefährliche Kinderarbeit. Die Geschäftspartner halten sich an die ILO-Konventionen zum Mindestalter (nicht unter 15 Jahren) für die Beschäftigung von Kindern. Die schulische Ausbildung der Kinder soll nicht beeinträchtigt werden. Jugendliche ArbeitnehmerInnen zwischen 15 und 18 Jahren erhalten besonderen Schutz, insbesondere was Arbeitsbedingungen betrifft, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnten. Insbesondere wird auf die Einhaltung der ILO-Konventionen 79, 138, 142 und 182 sowie § 2 Abs. 1, 2 LkSG hingewiesen.

5.3 Faire Entlohnung

Der Geschäftspartner zahlt den Arbeitskräften eine angemessene Entlohnung, die mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn oder aber dem branchenüblichen Standardwert des jeweiligen Landes entspricht. Lohnzahlungen erfolgen rechtzeitig, regelmäßig und vollständig. Insbesondere wird auf die Einhaltung der ILO-Konventionen 26 und 131 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG hingewiesen.

5.4 Faire Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten entsprechen mindestens den gesetzlichen Regelungen des jeweiligen Landes oder aber den branchenüblichen Standardwerten. Die wöchentliche Regelarbeitszeit, Überstunden ausgenommen, soll 48 Stunden* nicht überschreiten. Überstunden sind freiwillig zu leisten und werden mit einem Überstundenzuschlag vergütet. Insbesondere wird auf die Einhaltung der ILO-Konventionen 1 und 14 hingewiesen.

*Die Festlegung der Obergrenze für die reguläre Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden entspricht sowohl dem SA 8000 -Standard als auch zum Beispiel dem deutschen Arbeitszeitgesetz.

Dabei geht man davon aus, dass acht Stunden tägliche Arbeitszeit bei sechs Arbeitstagen (=48 Stunden) und mindestens einem freien Tag in der Woche die reguläre Obergrenze sind.

5.5 Vereinigungsfreiheit

Die Arbeitskräfte haben das Recht darauf, sich in Gewerkschaften zu organisieren, sich zu versammeln oder sich einer Vereinigung ihrer Wahl anzuschließen. Das Recht auf Kollektivverhandlungen wird geachtet. Wenn im jeweiligen Land eine Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, erleichtert der Geschäftspartner seinen MitarbeiterInnen, eigene Vertretende zu bestimmen, um ohne Angst vor Nachteilen mit dem Unternehmen Arbeitnehmerfragen klären zu können. Einzelpersonen und Gemeinschaften sollen das Recht und die Möglichkeit haben, Beschwerden vorzubringen. Insbesondere wird auf die Einhaltung der ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG hingewiesen.

5.6 Diskriminierung

Eine Diskriminierung oder Ausgrenzung von MitarbeiterInnen ist unzulässig. Das gilt insbesondere für Benachteiligungen auf Grund von Geschlecht, Alter, Religion, Hautfarbe, sozialem Hintergrund, geistiger oder körperlicher Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, religiösen oder politischen Überzeugungen, Ehestand, Schwangerschaft, familiärer Situation oder anderer persönlicher Merkmale. Das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung wird gewahrt. Die persönliche Würde, Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. Insbesondere wird auf die Einhaltung der ILO-Konventionen 110, 111 und 159 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG hingewiesen.

5.7 Missbrauch

Es werden keinerlei Formen körperlichen Missbrauchs, Bestrafung und Nötigung sowie psychische, geistige, sexuelle oder körperliche Belästigung toleriert. Auch die Androhung körperliche Bestrafung und verbale Beschimpfungen werden nicht geduldet. Jegliche Form der Einschüchterung ist verboten.

5.8 Arbeitsbedingungen (Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz)

Der Geschäftspartner ermöglicht seinen MitarbeiterInnen ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld, das nicht gesundheitsgefährdend ist und orientiert sich dabei an den geltenden nationalen Arbeitsschutzbestimmungen. Wenn diese unzureichend oder mangelhaft umgesetzt sind, gelten internationale Standards, um den Arbeitenden ein hohes Maß an Sicherheit und Schutz zu gewähren. Schutzbedürftige MitarbeiterInnen wie jugendliche ArbeitnehmerInnen, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz. Durch Arbeitssicherheitssysteme sollen potenzielle Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten ermittelt werden, um geeignete Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden ergreifen zu können. Die Beschäftigten werden regelmäßig über Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften informiert und geschult. Der Zugang zu Trinkwasser sowie zu sauberen sanitären Einrichtungen wird ermöglicht. Falls Unterkünfte für die Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden, sollen die Bedingungen sicher, sauber und gesundheitsverträglich sein sowie den Grundbedürfnissen der MitarbeiterInnen entsprechen. Insbesondere wird auf die Einhaltung der ILO-Konventionen 155 und 164 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG hingewiesen.

5.9 Arbeitsverhältnis

Die Beschäftigungsverhältnisse sind geregelt und befinden sich in Übereinstimmung mit nationalen Rechtsvorschriften und internationalen Arbeitsnormen. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind nicht zulässig. * Die ArbeitnehmerInnen erhalten vor dem Eintritt in das Unternehmen verständliche und umfassende Informationen über ihre Rechte, Pflichten, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und die Vergütung. Es werden keine Beschäftigungsverhältnisse geduldet, die reguläre Arbeitsverhältnisse umgehen oder vermeiden sollen, wie zum Beispiel Ausbildungsprogramme, die nicht der Vermittlung von Qualifikationen dienen oder Saisonarbeit, die den Schutz der ArbeitnehmerInnen untergraben soll. Die soziale Absicherung entspricht den gesetzlichen Vorgaben oder den jeweiligen branchenüblichen Standards.

*Als prekär wird ein Arbeitsverhältnis eingestuft, wenn der Lohn zu niedrig ist, um die eigene Existenz durch den Arbeitslohn zu sichern.

5.10 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Die Rügenwalder Mühle, alle Geschäftspartner sowie Lieferanten dürfen nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch sind zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert. Insbesondere wird auf § 2 Abs. 2 Nr. 9, 10 LkSG hingewiesen.

5.11 Beschwerdemechanismen

Die Geschäftspartner und Lieferanten haben von der Rügenwalder Mühle erhaltene Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an ihre MitarbeiterInnen weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für MitarbeiterInnen unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor

Benachteiligungen zugänglich sein. Soweit kein Hinweis erfolgt, sind die Geschäftspartner und Lieferanten selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

6. Umwelt-, Ressourcen- und Klimaschutz (ökologische Verantwortung)

Die Geschäftspartner der Rügenwalder Mühle halten sich an die jeweils gültigen gesetzlichen Umweltschutzvorgaben. Dazu gehören unter anderem

- die Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser
- der Umgang mit Luftemissionen
- der Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen und Substanzen
- Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren
- Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz
- die Verunreinigung von Böden.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie gemäß dem Vorsorgeprinzip Umweltbelastungen und negative ökologische Auswirkungen ihrer Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen größtmöglich vermeiden oder reduzieren. Zur Umweltverantwortung gehört auch ein möglichst schonender Umgang mit Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie die sparsame Verwendung von Verpackungs- und Logistikmaterialien. Der Einsatz natürlicher Ressourcen soll minimiert, die Energieeffizienz kontinuierlich verbessert und der Strombedarf, wenn möglich, aus erneuerbaren Energien gedeckt werden. Wir begrüßen es sehr, wenn unsere Lieferanten einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten und den Ausstoß von klimarelevanten Emissionen deutlich reduzieren.

7. Tierwohl

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass mindestens die gesetzlichen und, wenn möglich, auch darüber hinaus gehende Tierschutzstandards eingehalten werden. Wir setzen uns gemeinsam mit unseren Fleischrohwarenlieferanten für eine Verbesserung des Tierschutzes und für mehr Tierwohl ein.

8. Ethisches Geschäftsverhalten

8.1 Integrität/Bestechung, Vorteilnahme sowie Korruption

Alle Formen von Korruption, Erpressung, Bestechung, Unterschlagung oder die Gewährung eines unlauteren finanziellen oder sonstigen Anreizes sind untersagt. Das gilt besonders für die Beziehungen zu Geschäftspartnern, VertreterInnen aus Politik, Medien und Öffentlichkeit oder staatlichen Institutionen. Verfahren zur Überwachung dieser Richtlinie sind anzuwenden. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern eine hohe Integrität.

8.2 Fairer Wettbewerb

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, Aktivitäten zu unterlassen, die einen fairen Wettbewerb oder eine faire Geschäftstätigkeit beeinträchtigen. Die geltenden Kartellgesetze sind anzuwenden, insbesondere sind Absprachen und andere Aktivitäten verboten, die Preise oder Konditionen beeinflussen können.

8.3 Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Erfassung persönlicher Daten der Auftraggeber, Geschäftspartner, Zulieferer, Kunden, ArbeitnehmerInnen und VerbraucherInnen erfolgt gemäß den angemessenen Erwartungen dieser Bezugsgruppen. Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung und Übermittlung von persönlichen Informationen werden geltende Rechtsvorschriften zu Datenschutz und Informationssicherheit beachtet.

8.4 Geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren. Bei Technologie- und Know-how-Transfer werden die geistigen Eigentumsrechte und Kundeninformationen geschützt.

9. Geltungsbereich und Umsetzung der Anforderungen

Der Verhaltenskodex betrifft alle Arbeitsstätten und alle MitarbeiterInnen der Geschäftspartner, auch wenn sie ohne Vertrag, befristet oder Teilzeit beschäftigt sind. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie innerhalb ihrer eigenen Lieferketten ein angemessenes Risikomanagement umsetzen. Risiken, die im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex stehen, sollen identifiziert werden können, damit gegebenenfalls Maßnahmen zur Beseitigung eingeleitet werden können. Wir behalten uns vor, die Umsetzung des Verhaltenskodex mittels geeigneter Maßnahmen zu überprüfen. Wenn der Verhaltenskodex nicht eingehalten wird bzw. wenn der Geschäftspartner die Rügenwalder Mühle über Abweichungen vom Verhaltenskodex informiert, geben wir die Möglichkeit, im Rahmen eines Maßnahmenplans die Beseitigung der Mängel in Angriff zu nehmen und umzusetzen. Sollten keine Verbesserungen erreicht werden oder wenn der Geschäftspartner, die in diesem Verhaltenskodex erläuterten, grundlegenden Werte missachtet, behalten wir uns vor, in letzter Konsequenz die Geschäftsbeziehungen auszusetzen oder zu beenden.

Die Rügenwalder Mühle und der Geschäftspartner streben an, dass auch dessen Sublieferanten und Subunternehmer über die Inhalte des Verhaltenskodex informiert sind und die Anforderungen erfüllen. Das entspricht unserem Wunsch, dass es in der gesamten Lieferkette ein gemeinsames Grundverständnis über soziale und ökologische Verantwortung, ethische Prinzipien und nachhaltiges Wirtschaften geben soll. Das kann nur in einem engen Austausch und durch Kooperation mit Lieferanten und Geschäftspartnern erreicht werden.

10. Beschwerdestelle

Die Rügenwalder Mühle bittet um aktive Mithilfe aller Parteien bei der Einhaltung der im Verhaltenskodex dargestellten Werte und Richtlinien. Mitarbeitende, sowie alle anderen Personen und Betroffenen können Verstöße über unsere Meldestelle melden, die von einem unabhängigen Dienstleister 24/7 vorgehalten wird und eine Möglichkeit zur schriftlichen und mündlichen anonymen Meldung von Verstößen bieten. Darüber hinaus bietet die Meldestelle die Möglichkeit der anonymen und nicht nachverfolgbaren Kommunikation und Interaktion mit dem Hinweisgebenden.

11. Kenntnisnahme und Einverständnis

Der Verhaltenskodex tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Der Geschäftspartner verpflichtet sich damit, verantwortungsvoll im Sinne des Verhaltenskodex zu handeln und sich an die Vorgaben zu halten.