

## VERHALTENSKODEX FÜR GESCHÄFTSPARTNER der Mestemacher GmbH

Das Grundprinzip für das Handeln der Mestemacher GmbH ist ein nachhaltiges, die natürlichen Lebensgrundlagen schützendes, ein sozial verantwortungsvolles und rechtmäßiges unternehmerisches Verhalten im eigenen Unternehmen sowie in den Beziehungen zu Geschäftspartnern<sup>1</sup>.

Diesem Grundprinzip folgend beschreibt dieser Verhaltenskodex die Mindestanforderungen, die die Lieferanten der Mestemacher GmbH einhalten müssen.

### 1. Soziale Verantwortung

#### Keine Kinderarbeit

Wir lehnen Kinderarbeit strikt ab. Eine Beschäftigung von Kindern unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, erfolgt nicht. In jedem Fall darf das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten.

Zum Schutz der Kinder unter 18 Jahren ist/sind untersagt:

- alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und der Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten
- Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist

#### Keine Zwangsarbeit

Jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel, ist Zwangsarbeit, die weder eingesetzt noch geduldet werden darf.

---

<sup>1</sup> Mit der Bezeichnung sind stets Personen oder Personengruppen jedweden Geschlechts gemeint. Die Wortwahl verfolgt lediglich den Zweck, den Text sprachlich einfacher zu halten.

### Keine Sklaverei

Sklaverei, sklavenähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen, dürfen weder eingesetzt noch geduldet werden.

### Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheit

Die nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes dürfen nicht missachtet werden, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen, insbesondere durch:

- offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
- das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
- das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen oder
- die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten.

### Vereinigungsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit, das heißt das Recht der Beschäftigten auf Zusammenschluss oder Beitritt zu Gewerkschaften, ist zu achten. Die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft dürfen zudem nicht als Grund für Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden und auch das Recht von Gewerkschaften, sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes zu betätigen, ist zu achten.

### Diskriminierungsverbot

Es erfolgt keine Ungleichbehandlung etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ist eine Ungleichbehandlung.

### **Angemessene Löhne**

Es sind angemessene Löhne zu zahlen. Der angemessene Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsortes.

### **Achtung von Landrechten**

Beim Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert, darf kein widerrechtlicher Entzug von Land, Wäldern und Gewässern erfolgen. Zwangsräumungen sind unzulässig.

### **Beauftragung von Sicherheitskräften**

Die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte ist unzulässig, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle durch den Lieferanten bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte

- das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird,
- Leib oder Leben verletzt werden oder
- die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt wird.

## **2. Ökologische Verantwortung, Umwelt- und Naturschutz sowie Tierwohl**

### **Schutz der Lebensgrundlage**

Zu unterlassen ist jede schädliche Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädliche Lärmemission oder ein übermäßiger Wasserverbrauch, wenn hierdurch

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt werden,
- einer Person der Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt wird,
- einer Person der Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert wird oder
- die Gesundheit einer Person geschädigt wird.



### Internationale Übereinkommen

Die Vorschriften des Minamata-Übereinkommens über Quecksilber,<sup>2</sup> des Stockholmer-Übereinkommens zur Behandlung persistenter organischer Schadstoffe<sup>3</sup> und das Baseler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung<sup>4</sup> sind einzuhalten.

### Klimaschutz und Verpackung

Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um CO<sub>2</sub>-Emissionen zu minimieren. Holzeinschlag soll nachhaltig erfolgen und ist durch Wiederaufforstung zu kompensieren. Verpackungen sind wo möglich ganz zu vermeiden, auf ein notwendiges Minimum zu verringern oder hinsichtlich ihrer Umwelteffekte zu verbessern. Der Lieferant verpflichtet sich zur Einhaltung aller – auch im Europäischen Wirtschaftsraum – geltenden Gesetze, insbesondere (aber nicht ausschließlich) zur Einhaltung der Verordnung 2023/1115 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31.05.2023.

## 3. Integrität

### Kartell- und Wettbewerbsrecht

Den Wettbewerb schützende Gesetze, insbesondere das Kartellrecht, sind einzuhalten. Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kunden sowie ein Missbrauch von Marktmacht werden nicht toleriert.

### Korruption und Bestechung

Zu keiner Zeit wird als Gegenleistung für eine unlautere Bevorzugung ein Vorteil für sich oder für einen Dritten geltend gemacht oder entgegengenommen oder einem Dritten gewährt.

### Einhaltung des Verhaltenskodex durch Geschäftspartner

Unsere Grundprinzipien entfalten nur Wirkung, wenn dieser Verhaltenskodex gelebt wird. Um dies sicherzustellen, verpflichten Sie als unsere Lieferanten sich wie folgt zur Mitwirkung:

---

<sup>2</sup> Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber, dessen Ziel es ist, die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor Quecksilber und Quecksilberverbindungen zu schützen.

<sup>3</sup> Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe, dessen Ziel es ist, die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor persistenten organischen Schadstoffen zu schützen.

<sup>4</sup> Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989, welches Regelungen über die Zulässigkeit und Kontrolle von Exporten gefährlicher Abfälle enthält.

### Eigeninitiative

Sie verpflichten sich, die unter Ziffer 1 bis 5 genannten Anforderungen zu erfüllen. Zudem verpflichten Sie sich, für die in Ziffer 1 und 2 angesprochenen Bereiche potentielle Risiken für die genannten sozialen und umweltbezogenen Schutzgüter bei sich und in ihren Lieferketten zu identifizieren. Dazu werden Sie geeignete interne Routinen und die zweifelsfreie interne Zuordnung der Zuständigkeit einführen. Zusätzlich verpflichten Sie sich, Ihren Mitarbeitern den Inhalt dieses Verhaltenskodex in verständlicher Weise zu kommunizieren und sie zu schulen, damit diese unser Grundprinzip und unsere durch Sie zu erfüllenden Anforderungen kennen und umsetzen können.

### Abhilfe

Identifizieren Sie oder wir die Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht nach diesem Verhaltenskodex bei Ihnen, so müssen Sie unverzüglich alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um diese zu beenden. Ist die Verletzung so beschaffen, dass eine unverzügliche Beendigung nicht möglich ist, werden wir gemeinsam ein Konzept mit Zeitplan erstellen, anhand dessen Sie die Verletzung mit unserer Unterstützung schnellstmöglich beenden oder jedenfalls minimieren. Bis zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung sind wir berechtigt, alle Verträge mit Ihnen auszusetzen. Während der temporären Unterbrechung besteht unsererseits keine Pflicht, den vertraglichen Pflichten nachzukommen. Im Übrigen sind wir berechtigt, alle Verträge mit Ihnen aus wichtigem Grund außerordentlich mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn

- Sie die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze verletzen oder eine Verletzung unmittelbar bevorsteht und Sie trotz Mahnung und Ablauf einer angemessenen Frist keine Abhilfemaßnahmen ergreifen, um die Verletzung zu verhindern, zu beenden oder zu minimieren und die Verletzung schwer wiegt oder eine erhebliche Zahl von Fällen betrifft;
- Sie trotz Mahnung und Ablauf einer angemessenen Frist nicht an der Erstellung eines Verletzungsbeendigungskonzeptes nebst Fristenplan mitwirken oder Sie Ihre Mitwirkung hieran endgültig verweigern;
- Sie trotz Mahnung und Ablauf einer angemessenen Frist elementare Schritte des gemeinsam erstellten Verletzungsbeendigungskonzeptes nicht innerhalb des vereinbarten Fristenplans umsetzen oder die Umsetzung verweigern;
- die Fortsetzung der Vertragsbeziehung aufgrund wiederholter oder vorsätzlicher Verletzung unserer Grundsätze bei Ihnen oder einem Zulieferer von Ihnen für uns unzumutbar ist.





### Weitergabe

Sie sind verpflichtet, die in diesem Verhaltenskodex festgehaltenen Grundsätze Ihrerseits an Ihre Zulieferer vertraglich weiterzugeben, Kontrollrechte zu vereinbaren und Ihre Zulieferer zur Einhaltung der Grundsätze aufzufordern und zu verpflichten. Risikobasiert kontrollieren Sie die Einhaltung der Grundsätze und Pflichten.

### Kontrollmechanismen

Über die Umsetzung des Verhaltenskodex bei Ihnen und Ihren Zulieferern informieren Sie uns anlassbezogen sowie auf unsere Aufforderung wahrheitsgemäß, insbesondere durch Abgabe einer vollständig und wahrheitsgemäß ausgefüllten sowie unterschriebenen Lieferantenselbstauskunft. Geben die von Ihnen übermittelten Informationen Anlass zu der Annahme, dass Sie Ihren Verpflichtungen nicht nachgekommen sind, so haben wir das Recht, die Umsetzung zu überprüfen oder einen Dritten hiermit zu beauftragen. Sie verpflichten sich dazu, uns oder dem von uns beauftragten Dritten aufgrund der Bedeutung der Menschenrechte ohne Vorankündigung zu den üblichen Geschäftszeiten Zutritt zu Ihren Geschäftsräumen und Produktionsstätten zu gewähren und uns alle notwendigen Dokumentationen, die Aufschluss zu menschenrechts- und umweltbezogenen Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex geben können, einsehen zu lassen. Sie dürfen uns die Einsicht in Ihre Dokumentation nur verweigern, wenn und soweit unsere Kenntnisnahme von Dokumenten und Informationen Ihre Geschäftsgeheimnisse verletzen würde, wobei im Zweifel die Schwärzung einzelner Passagen oder aber der Abschluss einer angemessenen Geheimhaltungsvereinbarung vorzuziehen ist. Den gesetzlichen Vorgaben des Datenschutzes wird entsprochen.

### Beschwerdeverfahren

Sie verpflichten sich, unser anonymes und vertrauliches Beschwerdeverfahren zur Meldung von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex sowohl unter ihren eigenen Beschäftigten als auch gegenüber ihren eigenen Zulieferern bekannt zu machen und diese zu ermutigen, Verstöße online über unser Hinweisgebersystem unter <https://www.mestemacher.de/unternehmen/hinweisgeber/> zu melden. Sie garantieren uns, Abschreckungen, Benachteiligungen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber Hinweisgebern in jedem Fall zu unterlassen.

## 4. Keine Drittwirkung

Dieser Verhaltenskodex begründet nur Rechte und Pflichten zwischen uns und dem Lieferanten. Dritte sind nicht berechtigt, Ansprüche aus diesem Verhaltenskodex herzuleiten.



## **5. Anwendbares Recht; Gerichtsstands- und Schiedsgerichtsvereinbarung**

### **Anwendbares Recht**

Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

### **Gerichtsstands- und Schiedsgerichtsvereinbarung**

Sofern Sie Ihren Sitz innerhalb der Europäischen Union, der Schweiz, Island oder Norwegen haben, wird für alle Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit diesem Lieferanten – Code of Conduct die ausschließliche Zuständigkeit der für Gütersloh/Deutschland zuständigen Gerichte vereinbart. Wir sind in diesem Fall jedoch auch berechtigt, Sie vor den staatlichen Gerichten an Ihrem Sitz zu verklagen.

Sofern Sie Ihren Sitz außerhalb der Europäischen Union, der Schweiz, Island und Norwegen haben, werden alle Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit diesem Lieferanten – Code of Conduct ausschließlich durch ein Schiedsgerichtsverfahren gemäß der Internationalen Schweizerischen Schiedsordnung der Swiss Chambers' Arbitration Institution endgültig entschieden. Der Ort des schiedsrichterlichen Verfahrens ist Bielefeld/Deutschland, die Sprache ist deutsch.