

Verhaltenscodex der Premium Food Group

für den Bereich DEUTSCHLAND

„PFG Code of Conduct“ (Compliance Regeln)

Die PFG bekennt sich zu bestimmten „Unternehmens-Compliance-Regeln“. Daraus ergeben sich auch Richtlinien zum ethischen Handeln. Der Verhaltenskodex legt näher dar, in welchen Bereichen die PFG von ihren Mitarbeitern ethisch verantwortliches Verhalten erwartet. Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der Premium Food Group.

1. Beschäftigungsverhältnis ist frei gewählt

- 1.1 Es gibt keine Zwangsarbeit, Fronarbeit oder unfreiwillige Gefangenearbeit.
- 1.2 Die Arbeiter sind nicht verpflichtet, bei ihren Arbeitgebern „Kautionen“ oder Ausweispapiere zu hinterlegen und dürfen ihre Arbeitgeber unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist verlassen.

2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert

- 2.1 Die Mitarbeiter haben ohne Unterschied das Recht, Gewerkschaften Ihrer Wahl beizutreten oder Betriebsräte gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zu gründen.
- 2.2 Der Arbeitgeber steht den Aktivitäten der Arbeitnehmer-Vertretung offen gegenüber und sucht den Dialog.
- 2.3 Arbeitnehmersvertreter werden nicht diskriminiert und können ihre Vertretungsfunktionen in den Betrieben ungehindert ausüben.

3. Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch

- 3.1 Für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung der maßgeblichen Kenntnisse der Branche und spezifischer Gefahren ist Sorge zu tragen. Es sind angemessene Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsschäden aus, im Zusammenhang mit oder bei Verrichtung der Arbeit umzusetzen, indem, sofern praktisch durchführbar, die in der Arbeitsumgebung vorhandenen Gefahrenquellen auf ein Mindestmaß reduziert werden.
- 3.2 Die Arbeiter sollen regelmäßig dokumentierte Gesundheits- und Sicherheitsschulungen erhalten. Diese Schulungen sind für neu eingestellte oder neu zugewiesene Arbeiter zu wiederholen.
- 3.3 Der Zugang zu sauberen Toiletten und Trinkwasser und, falls zutreffend, zu sanitären Einrichtungen zur Lebensmittelaufbewahrung ist zu gewährleisten.

- 3.4 Eine eventuell zur Verfügung gestellte Unterbringung muss sauber und sicher sein und den Grundbedürfnissen der Arbeiter gerecht werden.

4. Kinderarbeit wird nicht eingesetzt

- 4.1 Es soll keine Einstellung / Beschäftigung von Kindern geben.
- 4.2 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren sollen nicht nachts oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt werden (gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz).

5. Zahlung existenzsichernder Löhne

- 5.1 Löhne und Lohnzusatzleistungen, die für eine Standardarbeitswoche gezahlt werden, entsprechen mindestens den nationalen gesetzlichen Normen (Mindestlohn). Der Lohn sollte auf jedem Fall ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu decken und darüber hinaus ein gewisses frei verfügbares Einkommen beinhalten. Geografische Unterschiede sind zu berücksichtigen.
- 5.2 Alle Arbeiter sind vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich und in verständlicher Form über ihre Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Entlohnung zu informieren und erhalten bei jeder Lohnzahlung eine Lohnaufstellung für den entsprechenden Entlohnungszeitraum.

6. Keine erhöhte Arbeitszeit

- 6.1 Die Arbeitszeit entspricht den Regelungen des nationalen Rechtes.
- 6.2 Vom Arbeiter ist regelmäßig nicht mehr als 48 Stunden Arbeit pro Woche zu verlangen und er hat durchschnittlich nach 6 Tagen mindestens einen arbeitsfreien Tag.

7. Keine Diskriminierung

- 7.1 Das Unternehmen verpflichtet sich zur Chancengleichheit, Gleichstellung und einer respektvollen Arbeitsumgebung. Mitarbeiter dürfen nicht diskriminiert werden, insbesondere auf Grund von ethischer oder nationaler Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung, Krankheiten (z.B. HIV), Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder Zugehörigkeit zu einer politischen Gruppierung. Jedwede sexuelle Belästigung wird nicht akzeptiert. Die Premium Food Group stellt sich mit aller Kraft gegen jedwede Art von Rassismus.

8. Geregeltes Arbeitsverhältnis

- 8.1 Die Arbeitsleistung der Mitarbeiter wird auf Basis der in Deutschland geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen erbracht, dem entsprechend vertraglich geregelt.
- 8.2 Die PFG kommt ihren gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen als Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern nach. Diese Pflichten werden auch nicht durch Scheinselbständigkeit oder ungesetzliche Konstruktionen umgangen.

9. Harte oder unmenschliche Behandlung ist nicht zulässig

- 9.1 Körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, die Androhung von körperlicher Misshandlung, sexuelle oder sonstige Belästigung sowie Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind nicht zulässig.

10. Gesundes Betriebsklima

- 10.1 Die in der Premium Food Group festgelegten Werte, Strategien, Ziele und Visionen haben der Förderung einer leistungsorientierten Arbeitsatmosphäre / dem Betriebsklima zu dienen. Fürsorge- und Treuepflicht wird von der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat übereinstimmend gefördert. Ein gutes Betriebsklima ist u. a. Voraussetzung für motivierte Mitarbeiter und Leistungsfähigkeit und letztendlich auch ein nicht zu unterschätzender Einflussfaktor auf den Unternehmenserfolg.

11. Umwelt

- 11.1 Die Premium Food Group hält sämtliche gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz ein.
- 11.2 Neuanschaffungen werden u.a. nach energieeffizienten Aspekten eingekauft. Anlagen, Maschinen erfüllen mindestens die gesetzlichen Bestimmungen. Lieferanten und Stakeholder werden angehalten, deren gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten. Das Unternehmen richtet sein Verhalten strikt an einer Verbesserung der CO₂-Bilanz aus.

12. Gesetzgebung

- 12.1 Die PFG verpflichtet sich, alle Gesetze zu befolgen, die für die Premium Food Group maßgeblich sind. Weiterhin wird erwartet, dass alle Mitarbeiter sich ebenso verhalten.

13. Vertrauliche Informationen

- 13.1 Mitarbeiter müssen alle Unternehmensinformationen vertraulich behandeln und dürfen diese nicht an Dritte weitergeben ohne die ausdrückliche Zustimmung ihres direkten Vorgesetzten. Mitarbeiter sind verpflichtet, auch nach der Beendigung ihrer Tätigkeit keine vertraulichen Informationen über das Unternehmen weiterzugeben.

14. Interessenskonflikte

- 14.1 Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bei ihrer Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen die Interessen des Unternehmens vertreten. Mitarbeiter müssen alle tatsächlichen scheinbaren Interessenkonflikte zwischen sich und dem Unternehmen vermeiden. Interessenkonflikte sind im Besonderen nicht erlaubt, wenn es sich um Transaktionen oder Geschäftsvorfälle zwischen dem Unternehmen und Lieferanten und/oder Kunden des Unternehmens handelt, bei denen für den Mitarbeiter oder einen seiner Familienangehörigen finanzielle oder steuerliche Vorteile entstehen,

soweit diese nicht ausdrücklich durch die Unternehmensführung genehmigt wurden. Jeder Interessenkonflikt muss an den direkten Vorgesetzten gemeldet werden. Sollten Zweifel bestehen, hat sich der Mitarbeiter mit seinem Vorgesetzten zu besprechen.

15. Empfangen und Übergeben von Geschenken und Unterhaltungsangeboten

- 15.1 Allgemein gilt, dass Mitarbeiter keine Geschenke über die steuerlich sachbezugsfreien Zuwendungen hinaus annehmen oder übergeben dürfen von bzw. an Lieferanten, Kunden oder Dritte, mit denen das Unternehmen geschäftlich Beziehungen unterhält. Das Unternehmen weiß, dass in manchen Kulturen Geschäftspräsent- und Unterhaltungsangebote eine wichtige Rolle spielen. Sollte im Falle der Annahmeverweigerung die Geschäftsbeziehung gefährdet sein, hat sich der Mitarbeiter mit seinem direkten Vorgesetzten zu besprechen.
- 15.2 Die Premium Food Group schließt Geschäftstätigkeiten aus, die auf Erpressung, Korruption, Böswilligkeit, Arglistigkeit basieren. Informanten-Schutz für derartige Nachrichten wird gewährt.

16. Unternehmenseigentum

- 16.1 Jeder Mitarbeiter hat das Eigentum des Unternehmens einschließlich Geld und Geldmittel wie sein eigenes Eigentum zu schützen.

17. Alkohol und Drogen

- 17.1 Das Konsumieren von Alkohol und / oder Drogen ist nicht erlaubt. Ebenso werden Mitarbeiter, die unter dem Einfluss von Alkohol und / oder Drogen stehen, nicht geduldet und des Arbeitsplatzes verwiesen.

18. Zuwiderhandlung

- 18.1 Zuwiderhandlungen gegen den Verhaltenskodex können disziplinarische Maßnahmen, bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, gegen diese Zuwiderhandlungen vorzugehen.

19. Compliance Regelungen / Sorgfalt

- 19.1 Dieser Verhaltenskodex richtet sich auf die wichtigsten Bereiche, in denen das Unternehmen ethisches Handeln von seinen Mitarbeitern erwartet. Dieser Kodex kann nicht jedes juristische oder ethische Thema umfassen, das betroffen sein könnte. Der Kodex kann sicher auch nicht jedes Detail eines Themas abdecken. Sollten Mitarbeiter Fragen haben zum Kodex oder Rat brauchen in bestimmten Situationen, können sie jederzeit ihre direkten Vorgesetzten um Rat fragen. Der Vorgesetzte hat dies mit der gegebenen Seriosität zu behandeln.

Ansonsten gilt, dass das eigene Handeln stets als Vorbild für andere im Unternehmen angesehen werden kann.

Rheda-Wiedenbrück,

Clemens Tönnies

Geschäftsführender Gesellschafter

Premium Food Group ApS & Co. KG