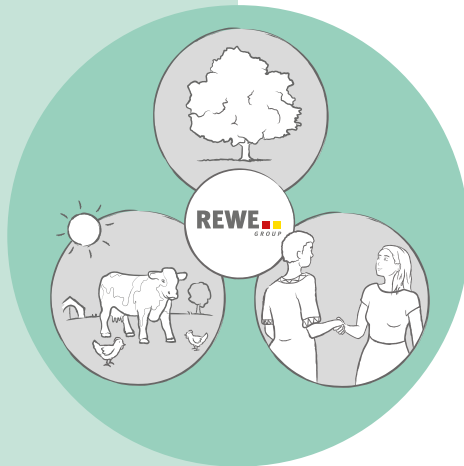


UNTERNEHMERISCHE
SORGFALTPFLICHT IN DER
LIEFERKETTE

SUPPLIER CODE OF CONDUCT



INHALT

I. EINFÜHRUNG	3
II. VERPFLICHTUNGEN ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE UND UMWELT	4
III. MENSCHENRECHTSBEZOGENE SCHUTZGÜTER	10
IV. UMWELTBEZOGENE SCHUTZGÜTER	15
V. GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT	18

I. EINFÜHRUNG

Als international führendes Handels- und Touristikunternehmen ist sich die REWE Group ihrer Verantwortung innerhalb der globalen Waren- und Dienstleistungsströme bewusst. Wir können nur dann auf Dauer unternehmerisch erfolgreich sein, wenn die Auswirkungen sowohl unserer Geschäftstätigkeit als auch der unserer Zulieferer¹ im Einklang mit Mensch und Umwelt stehen. Daher ist es unser Ziel menschen- und umweltbezogene Rechte zu stärken und deren Verletzungen zu verhindern bzw. ihnen vorzubeugen, sie zu minimieren und Abhilfe zu schaffen. Dieses Bekenntnis gilt sowohl für unsere eigenen Geschäftstätigkeiten als auch für unsere globalen Lieferketten und ist in unserer Grundsatzklärung festgelegt (siehe <https://www.rewe-group.com/de/presse-und-medien/publikationen/leitlinien/grundsatzklaerung-menschenrechte/>).

Wir erwarten daher auch von Ihnen als unserem unmittelbaren Zulieferer² (nachfolgend „Lieferant“), dass Sie die vorgenannten Prinzipien einhalten. Als Grundpfeiler zur gemeinsamen effektiven Umsetzung dieser Prinzipien dient der vorliegende Code of Conduct der REWE Group (nachfolgend: „CoC“).

Der CoC definiert die Erwartungen der REWE Group im Hinblick auf den Schutz menschenrechts- und umweltbezogener Schutzgüter in der Lieferkette, welche Sie als Lieferant bei Geschäftsvorgängen mit Unternehmen der REWE Group zu beachten und einzuhalten haben. Als Unternehmen der REWE Group im Sinne dieses CoC gelten die REWE-ZENTRALFINANZ eG (nachfolgend: „RZF“) mit Sitz in Köln und alle Unternehmen, an denen die RZF unmittelbar oder mittelbar mit mindestens 50 % beteiligt ist.

Der CoC trägt den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) Rechnung. Die REWE Group als nach dem LkSG verpflichtetes Unternehmen hat ein umfassendes Risikomanagement eingerichtet, das die Sorgfaltspflichten des LkSG abdeckt. Der vorliegende Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil

¹ In der vorliegenden Leitlinie verwendet die REWE Group eine wertschätzende und gendergerechte Sprache. In diesem Rahmen wird der sogenannte Gender-Doppelpunkt genutzt, der nach einer männlichen Bezeichnung oder dem Wortstamm und vor die weibliche Endung gesetzt wird. Für nicht individuell benannte Gruppen wie „Zulieferer“, „Produzenten“, „Hersteller“, „Erzeuger“ oder „Partner“ sowie für im Konzern etablierte Schreibweisen (z. B. „Mitarbeiterzufriedenheit“) wird jedoch das generische Maskulinum verwendet.

² Unmittelbarer Zulieferer ist jeder Partner eines Vertrags über die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen mit einem Unternehmen der REWE Group.

dieses Risikomanagementsystems. Durch die Einbeziehung des CoC in die Geschäftsbeziehung mit ihren Lieferanten erfüllt die REWE Group die gesetzliche Verpflichtung, ihre Menschenrechtsstrategie in die Beschaffungsprozesse zu integrieren. Dieser CoC bildet dabei die erforderliche Basis für eine kooperative und angemessene Zusammenarbeit in der Lieferkette zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt.

Die nachstehenden Regelungen gelten verbindlich für die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen der REWE Group und ihren Lieferanten. Der CoC findet solange Anwendung, wie der Lieferant in Geschäftsbeziehung zu einem oder mehreren Unternehmen der REWE Group steht.

Die in diesem CoC aufgenommenen menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter (Ziffer 3 und Ziffer 4) orientieren sich an den von der REWE Group für ein vielfältiges Beschaffungswesen mit internationalen Verflechtungen identifizierten relevanten Risiken.

Es wird klargestellt, dass die Einhaltung der Anforderungen dieses CoC den Lieferanten nicht davon entbindet, auch etwaige weitergehende Anforderungen zu erfüllen, die sich für ihn aus den einschlägigen geltenden Rechtsvorschriften ergeben.

II. VERPFLICHTUNGEN ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE UND UMWELT

2.1 Allgemeines zur Zusammenarbeit der Unternehmen der REWE Group mit ihren Lieferanten

Die Unternehmen der REWE Group erwarten, dass ihre Lieferanten nicht gegen die im Katalog unter Ziffer 3 und 4 dieses CoC aufgeführten Schutzgüter (im Folgenden: „menschenrechts- und umweltbezogene Schutzgüter“) verstoßen. Der Lieferant verpflichtet sich, die menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter in seinem eigenen Geschäftsbereich zu wahren und die Anforderungen dieses CoC umzusetzen.

Der Lieferant verpflichtet sich ferner, die Grundsätze dieses CoC und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen gegenüber seinen Zulieferern in angemessener Art und Weise zu kommunizieren, um Verstöße gegen menschenrechts- und umweltbezogene Schutzgüter in der weiteren Lieferkette zu verhindern.

Der Lieferant hat seine Mitarbeiter:innen über die Inhalte dieses CoC zu informieren und gegebenenfalls Schulungen durchzuführen. Das Gleiche gilt für ein allgemeines Training im Hinblick auf die menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter. Bei Bedarf unterstützt die REWE Group den Lieferanten bei den entsprechenden Schulungen.

Sollte ein Lieferant der Meinung sein, dass er eine Anforderung dieses CoC nicht erfüllen kann, ohne gegen einschlägige geltende Rechtsvorschriften zu verstoßen, so hat er die REWE Group (mindestens die RZF) hierüber unverzüglich zu informieren.

Der Lieferant ist zudem aufgefordert, die REWE Group (mindestens die RZF) darauf hinzuweisen, wenn es durch ihre Beschaffungs- und Einkaufspraktiken zu negativen Auswirkungen auf Menschenrechte und Umweltbelange bei für die REWE Group hergestellten Produkten kommen sollte.

Die Umsetzung der in diesem REWE Group CoC niedergelegten Erwartungen liegt im Ermessen des Lieferanten. Die REWE Group erwartet im Sinne eines effektiven Menschenrechts- und Umweltschutzes, dass der Lieferant ein angemessenes Risikomanagement in Anlehnung an die Vorgaben des LkSG betreibt. Die Angemessenheit hängt insbesondere von Größe, Branche und Position des Lieferanten in der Lieferkette ab. Dabei soll der Lieferant die menschenrechtlichen und ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftsaktivitäten ermitteln und etwaige identifizierte Risiken und/oder Verletzungen angemessen adressieren.

Die Unternehmen der REWE Group können von dem Lieferanten jederzeit verlangen, dass dieser sie im Hinblick auf die nachgeschaltete Lieferkette mit Informationen unterstützt (Supply Chain Mapping), um der REWE Group die Bestimmung der Risiken und/oder Umsetzung von Präventions- oder Abhilfemaßnahmen im Hinblick auf die menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter in der Lieferkette zu erleichtern.

Alle in diesem REWE Group CoC niedergelegten Maßnahmen und Verpflichtungen sollen, soweit möglich, nach Rücksprache mit dem Lieferanten sowie stets unter Wahrung von dessen berechtigten Interessen (einschließlich ggf. der Interessen von dessen Zulieferern), der Rechte von Mitarbeiter:innen, des Datenschutzes sowie des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen umgesetzt werden.

2.2 Pflicht zur Meldung von Verstößen gegen menschenrechts- und umweltbezogene Schutzgüter

Der Lieferant ist – unbeschadet einer weitergehenden Mitteilungspflicht aus den nachfolgenden Ausführungen – verpflichtet, jeden Verstoß gegen die in diesem CoC aufgeführten menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter zu melden.

Meldungen können an humanrights@rewe-group.com erfolgen oder direkt im [Beschwerdesystem](#) für das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG) der REWE Group abgegeben werden.

2.3 Auskunft für Risikoanalyse der REWE Group

Dem Lieferanten ist bekannt, dass die Unternehmen der REWE Group verpflichtet sind, eine Risikoanalyse gemäß § 5 LkSG durchzuführen.

Der Lieferant hat auf Anforderung eines Unternehmens der REWE Group unverzüglich alle Auskünfte zu erteilen, die die REWE Group oder ein von ihr zu diesem Zweck beauftragter Dritter benötigt, um in Bezug auf den Lieferanten eine Risikoanalyse durchzuführen (auch wiederholt, soweit eine Wiederholung nach § 5 Abs. 4 LkSG erforderlich ist). Sofern im Einzelfall erforderlich, hat der Lieferant es zu demselben Zweck auch zu dulden, dass Mitarbeiter:innen oder Beauftragte der REWE Group die Betriebsstätten des Lieferanten inspizieren.

2.4 Präventionsmaßnahmen beim Lieferanten

Sollte ein Unternehmen der REWE Group im Rahmen einer Risikoanalyse gemäß § 5 LkSG ein Risiko in Bezug auf die Geschäftstätigkeit des Lieferanten feststellen, so ist der Lieferant verpflichtet, in Bezug auf diejenigen menschenrechts- und/oder umweltbezogenen Schutzgüter, auf welche sich das Risiko bezieht, auf Aufforderung eines Unternehmens der REWE Group angemessene Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, insbesondere

- seine zuständigen Mitarbeiter:innen dazu anzuhalten, an von den Unternehmen der REWE Group angebotenen (oder gleichwertigen vom Lieferanten selbst veranlassten) Schulungen und Weiterbildungen teilzunehmen,
- zu dulden, dass Mitarbeiter:innen der REWE Group oder unabhängige Dritte angemessene Kontrollen in allen von dem Risiko möglicherweise betroffenen Betriebsstätten des Lieferanten durchführen und die für das Risiko relevanten Unterlagen des Lieferanten einsehen; alternativ

können die Unternehmen der REWE Group verlangen, dass der Lieferant sich einem anerkannten Zertifizierungs- oder Audit-System unterwirft, sofern hierdurch die Durchführung unabhängiger und angemessener Kontrollen gewährleistet ist.

Ergibt eine weitere Risikoanalyse eine wesentlich veränderte oder signifikant erweiterte Risikolage, bestehen die vorgenannten Verpflichtungen erneut.

Sollte der Lieferant selbst ein Risiko identifizieren, so hat er eigenständig und unaufgefordert angemessene Präventionsmaßnahmen zu ergreifen.

2.5 Abhilfe bei Verstößen beim Lieferanten

Sollte bei dem Lieferanten ein menschenrechts- oder umweltbezogenes Schutzgut im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit verletzt worden sein oder eine solche Verletzung unmittelbar bevorstehen, ist der Lieferant verpflichtet, diesen Umstand gemäß Ziffer 2.2 zu melden und unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um die Verletzung zu verhindern bzw. zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren.

Welche Maßnahmen er insoweit getroffen hat, hat er der REWE Group (mindestens gegenüber der RZF) auf Nachfrage nachzuweisen.

Ist die Verletzung so beschaffen, dass nicht alle Maßnahmen sofort ergriffen oder wirksam werden können, hat der Lieferant unverzüglich ein Konzept und einen konkreten Zeitplan für die noch ausstehenden Maßnahmen bzw. deren Wirksamwerden („Corrective Action Plan“) zu erstellen und der REWE Group vorzulegen. Die REWE Group wird den Lieferanten auf dessen Anfrage bei der Erstellung des Corrective Action Plans angemessen unterstützen.

Die Wirksamkeit aller von ihm nach dieser Ziffer 2.5 getroffenen Maßnahmen hat der Lieferant erneut ein Jahr später sowie anlassbezogen zu überprüfen; erforderlichenfalls hat er die Maßnahmen in geeigneter Weise anzupassen. Hierüber hat er der REWE Group (mindestens der RZF) jeweils auf Anfrage zu berichten.

Kommt der Lieferant einer seiner Verpflichtungen aus dieser Ziffer 2.5 nicht nach, so ist jedes Unternehmen der REWE Group – unbeschadet seiner sonstigen Rechte – berechtigt, die Geschäftsbeziehung zum Lieferanten so lange auszusetzen, bis der Lieferant seiner Verpflichtung nachgekommen ist.

2.6 Präventions- und Abhilfemaßnahmen in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte vor, welche die Verletzung eines menschenrechts- oder umweltbezogenen Schutzgutes in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten (d. h. bei einem unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferer des Lieferanten) möglich erscheinen lassen oder ist eine solche Verletzung eingetreten, so ist der Lieferant verpflichtet, diesen Umstand gemäß obiger Ziffer 2.2 an die REWE Group zu melden.

Der Lieferant hat auf Aufforderung eines Unternehmens der REWE Group unverzüglich:

- alle Auskünfte einzuholen, die die REWE Group oder ein von ihr zu diesem Zweck beauftragter Dritter benötigt, um in Bezug auf den Zulieferer eine Risikoanalyse gemäß § 5 LkSG durchzuführen (auch wiederholt, soweit eine Wiederholung nach § 5 Abs. 4 LkSG erforderlich ist),
- sich nach besten Kräften zu bemühen, angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Zulieferer zu verankern, etwa die Durchführung von angemessenen Kontrollmaßnahmen zu den üblichen Geschäftszeiten und nach angemessener Vorankündigung durch Mitarbeiter:innen der REWE Group oder unabhängige Dritte, die Unterstützung bei der Vorbeugung und Vermeidung eines Risikos oder die Umsetzung von geeigneten branchenspezifischen oder branchenübergreifenden Initiativen.

Der Lieferant wird die REWE Group nach besten Kräften bei der Erstellung und Umsetzung eines Konzepts zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung der Risiken oder Verstöße unterstützen. Der Lieferant hat insbesondere die Kooperation seines unmittelbaren Zulieferers sicherzustellen bzw. auf eine notwendige Kooperation in der weiteren Lieferkette hinzuwirken und nach besten Kräften dafür zu sorgen, dass der Zulieferer unverzüglich die nach dem Konzept vorgesehenen angemessenen Abhilfemaßnahmen ergreift. Ziffer 2.5 gilt entsprechend.

Welche Abhilfemaßnahmen getroffen worden sind, hat der Lieferant der REWE Group (mindestens gegenüber der RZF) auf Anfrage nachzuweisen.

Der Lieferant bemüht sich nach besten Kräften, durch entsprechende Vereinbarungen mit seinen unmittelbaren Zulieferern sicherzustellen, dass er seinen Pflichten aus dieser Ziffer 2.6 jederzeit nachkommen kann (d. h.

dass er die benötigten Auskünfte erforderlichenfalls unverzüglich erhält, dass seine unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer die vorgenannten Inspektionen dulden und dass sie die vorgenannten Präventionsmaßnahmen akzeptieren und umsetzen). Verweigert der Zulieferer in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten die Zusammenarbeit zur Behebung der Verletzung, ist dies durch den Lieferanten zu dokumentieren und der REWE Group auf Anfrage nachzuweisen.

2.7 Informationen über den REWE-Beschwerdemechanismus

Der Lieferant ist verpflichtet, im eigenen Unternehmen sowie gegenüber unmittelbaren Zulieferern angemessen auf die Möglichkeit der Meldung von Verstößen über das REWE Group Beschwerdesystem hinzuweisen. Der Lieferant hat die Mitarbeiter:innen klar und verständlich über die Zugangsmöglichkeiten zum REWE Group Beschwerdesystem zu informieren. Der Lieferant verpflichtet sich ausdrücklich, Mitarbeiter:innen oder andere potenzielle Beteiligte, die das Beschwerdesystem der REWE Group nutzen, weder in irgendeiner Form zu benachteiligen noch zu bestrafen. Soweit der Lieferant Kenntnis von Sachverhalten aus dem Beschwerdeverfahren erlangt, insbesondere von der Identität von Beschwerdeführer:innen, wird er diese streng vertraulich behandeln und angemessene Vorkehrungen zur Sicherung der Vertraulichkeit treffen.

2.8 Rechte der REWE Group bei Pflichtverletzungen des Lieferanten

Verstößt der Lieferant vorsätzlich oder in grob fahrlässiger Weise gegen eine seiner Verpflichtungen aus vorstehenden Ziffern 2.1 bis 2.7, so ist jedes Unternehmen der REWE Group berechtigt, etwaige mit dem Lieferanten bestehende Dauerschuldverhältnisse aus wichtigem Grund zu kündigen und von noch nicht vollständig erfüllten Kaufverträgen zurückzutreten, sofern

- der Verstoß im Zusammenhang mit einer sehr schwerwiegenden Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflicht steht,
- die Mitwirkung an einem Corrective Action Plan ohne angemessenen Grund verweigert wird,
- dem Unternehmen der REWE Group keine anderen mildereren Mittel zur Verfügung stehen, um die Verletzung zu beenden.

Weitere Ansprüche, die den Unternehmen der REWE Group im Falle einer Pflichtverletzung des Lieferanten zustehen (insbesondere das Recht, Ersatz etwaiger entstandener Schäden zu verlangen), bleiben unberührt.

III. MENSCHENRECHTSBEZOGENE SCHUTZGÜTER

3.1 Faire Arbeitsbedingungen

Alle Mitarbeiter:innen müssen über ihre Rechte und die Konditionen ihrer Beschäftigung (wie Vergütung, Arbeitszeitregelungen und Urlaubsansprüche) in verständlicher Weise informiert werden und, soweit die nationalen Vorschriften und Gesetze dies vorsehen, schriftliche Arbeitsverträge haben.

Alle Mitarbeiter:innen sind gemäß den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, auf Basis von in Kollektivverhandlungen gebilligten Branchenstandards zu entlohnen. Zu achten ist das Recht aller Mitarbeiter:innen auf eine angemessene Vergütung, die ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Die gesetzlichen Sozialleistungen müssen gewährt werden. Vergütungen sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen. Abzüge sind nur unter den gesetzlich vorgeschriebenen oder durch Kollektivverträge festgelegten Bedingungen zulässig. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig.

Zudem sind lokal geltende gesetzliche Regelungen über Arbeitszeit (insbesondere in Bezug auf Überstunden-, Pausen- und Ruhezeiten) sowie Urlaub, Krankheit und Sonderregelungen z. B. zum Schutz von Schwangeren und von Mitarbeiter:innen mit besonderem Förderbedarf stets einzuhalten. Der Einsatz von Überstunden muss freiwillig bzw. durch Vertrag oder Kollektivvereinbarung geregelt sein.

Es ist auch dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, sexuellen Belästigung, psychischen oder physischen Nötigung, keinem Missbrauch und keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind.

Disziplinarmaßnahmen, die gegen geltendes Recht verstoßen, dürfen nicht ergriffen werden.

3.2 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Mitarbeiter:innen, in freier und demokratischer Art und Weise Gewerkschaften zu gründen und sich diesen anzuschließen sowie Kollektivverhandlungen zu führen, ist stets zu achten. Gewerkschaften müssen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dies gilt auch für das Streikrecht.

Arbeitnehmervertreter:innen darf der Zugang zu den Mitarbeiter:innen oder die Interaktion mit diesen grundsätzlich nicht verwehrt werden.

3.3 Diskriminierungsverbot

Jede Form der Diskriminierung von Mitarbeiter:innen hat zu unterbleiben und ist aktiv zu unterbinden. Insbesondere darf niemand aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, sozialem Hintergrund, Gesundheit, ethnischer Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, politischer Mitgliedschaft oder politischer Meinung oder sexueller Identität diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere bei der Einstellung von Mitarbeiter:innen sowie in Bezug auf ihre Weiterbildung, Beförderung und Entlohnung.

3.4 Verbot von Kinderarbeit

Das Mindestalter eines Kindes für die Zulassung zur Beschäftigung muss über dem Alter liegen, mit welchem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter von 15 Jahren auf keinen Fall unterschritten werden darf, es sei denn, es liegt eine der von der ILO anerkannten Ausnahmen vor (vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 138). Auch diese Ausnahmen sind jedoch nur dann zulässig wenn das lokale Recht sie ebenfalls vorsieht.

Um Vorstehendes sicherzustellen, müssen bei der Einstellung von Mitarbeiter:innen zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung angewandt werden, die jedoch unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Mitarbeiter:innen bzw. Bewerber:innen führen dürfen.

3.5 Schutz für jugendliche Mitarbeiter:innen

Für Mitarbeiter:innen unter 18 Jahren stets verboten sind die im ILO-Übereinkommen Nr. 182 definierten sogenannten schlimmsten Formen von Kinderarbeit. Diese umfassen unter anderem alle Formen von Sklaverei und sklavereiähnlichen Praktiken, den Einsatz für unerlaubte Tätigkeiten sowie jegliche 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 bzw. Jugendlichen schädlich ist.

Werden Mitarbeiter:innen unter 18 Jahren beschäftigt, so dürfen ihre Arbeitszeiten die Teilnahme an Berufsausbildungsprogrammen, die von zuständigen Stellen anerkannt sind, nicht beeinträchtigen.

3.6 Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei

Die Beschäftigung in Zwangsarbeit ist verboten. Dies umfasst jede Arbeits- oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe (gleich ob physischer, psychischer, finanzieller oder sonstiger Art) verlangt wird und für die diese sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Ebenfalls verboten sind alle Formen von Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigung.

Sämtlichen Mitarbeiter:innen ist das Recht einzuräumen, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist zu kündigen. Es ist verboten, Ausweisdokumente von Mitarbeiter:innen einzubehalten.

Mitarbeiter:innen, insbesondere Wanderarbeiter:innen und Migrant:innen, dürfen keine unrechtmäßigen Zahlungen oder Kautionen leisten, um einen Arbeitsplatz zu erhalten. Wenn rechtmäßige Zahlungen für die Arbeitsvermittlung oder für die Beschaffung von für die Anstellung notwendigen Dokumenten wie Arbeitserlaubnissen, Visen oder Gesundheitschecks anfallen, sind diese vom Arbeitgeber zu tragen.

Bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme von Arbeitsagenturen ist besondere Sorgfalt anzuwenden. Es dürfen nur legale und verantwortungsvoll arbeitende Arbeitsagenturen beauftragt werden. Soweit möglich, ist auf zertifizierte Arbeitsagenturen zurückzugreifen.

3.7 Arbeitsschutz

Den nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Arbeitsschutzpflichten ist stets nachzukommen. Sicherzustellen ist, dass in jedem Betrieb geeignete, der Größe und der Gefahrgeneignetheit des Betriebs angemessene Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen eingerichtet sind. Es sind wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen, insbesondere durch

- ausreichende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
- geeignete Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
- Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine geeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen, und
- angemessene Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten sowie die Dokumentation dieser Maßnahmen.

Zu den Mindestanforderungen zählen überdies eine angemessene Beleuchtung, Temperierung und Belüftung, die Bereitstellung von Trinkwasser, adäquate Sanitäreinrichtungen sowie die Sicherstellung arbeitsmedizinischer Versorgung.

Wo Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein und den Grundbedürfnissen der Mitarbeiter:innen entsprechen.

Mitarbeiter:innen müssen das Recht haben, das Betriebsgelände in Gefahrensituationen zu verlassen, ohne um Erlaubnis bitten zu müssen.

Der Lieferant benennt aus seiner Geschäftsführung bzw. dem Kreis seiner leitenden Mitarbeiter:innen eine verantwortliche Person für die Einhaltung der vorstehenden Arbeitsschutzpflichten.

3.8 Erhaltung natürlicher Lebensgrundlagen und Wahrung von menschlichen Grundbedürfnissen

Die Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen ist zu beachten und zu wahren und insbesondere ist darauf zu achten, dass im Rahmen der Geschäftstätigkeiten schädliche Bodenveränderungen, Grundwasserverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder ein übermäßiger Wasserverbrauch vermieden werden, welche

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen,
- einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehren,
- einer Person den Zugang zu Sanitäranlagen erschweren oder zerstören oder
- die Gesundheit einer Person schädigen.

3.9 Rechte lokaler Gemeinschaften, Zwangsräumungen

Lokale, nationale, internationale und traditionelle Land-, Wasser- und Ressourcenrechte sind zu achten, insbesondere wenn es sich um solche von indigenen Gemeinschaften handelt. Bevor gesetzlich erlaubte Landnutzungsänderungen durchgeführt oder Wasser oder Ressourcen lokaler Gemeinschaften verbraucht oder beeinflusst werden, ist die freie Zustimmung der betroffenen Gemeinschaften einzuholen. Der Zustimmungsprozess ist zu dokumentieren.

Es ist sicherzustellen, dass keine widerrechtlichen Zwangsräumungen stattfinden.

3.10 Einsatz von Sicherheitskräften

Verboten sind die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz eines unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte

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

IV. UMWELTBEOZUGENE SCHUTZGÜTER

4.1 Ressourcenverbrauch, Vermeidung von Umweltbelastungen

Neben den geltenden lokalen Umweltgesetzen sind auch alle international anerkannten Umweltstandards einzuhalten.

In der gesamten Lieferkette gilt es, negative Umweltauswirkungen durch Ressourcen- und Energieverbrauch, Emissionen von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, Wasserverbrauch, Ausbringungen in Boden und Wasser sowie Abfall möglichst zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu reduzieren, Biodiversität zu erhalten und Kreislaufwirtschaft zu fördern. Dies gilt sowohl im Hinblick auf Waren als auch Verpackungen.

4.2 Umgang mit Abfällen

Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Abfälle, in denen persistente organische Schadstoffe (im Sinne des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 (POP-Konvention) und der auf seiner Grundlage ergangenen anwendbaren Rechtsvorschriften) enthalten sind, umweltgerecht gehandhabt, gesammelt, befördert und gelagert werden. Derartige Abfälle dürfen nur so entsorgt werden, dass die genannten Schadstoffe zerstört oder unumkehrbar umgewandelt werden (sodass sie nicht mehr die Eigenschaften persistenter organischer Schadstoffe aufweisen) oder auf andere Weise umweltgerecht entsorgt werden; letzteres kommt nur dann in Betracht, wenn die Zerstörung oder unumkehrbare Umwandlung nicht die unter Umweltsichtspunkten vorzuziehende Möglichkeit darstellt oder der Gehalt an persistenten organischen Schadstoffen niedrig ist.

Verboten ist die Ausfuhr gefährlicher und anderer Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens vom 22. März 1989 und im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006, wenn

- der Einfuhrstaat nicht Vertragspartei des Basler Übereinkommens ist,
- der Einfuhrstaat nicht seine schriftliche Einwilligung zu der bestimmten Einfuhr gegeben hat oder er diese Einfuhr sogar verboten hat, oder
- anzunehmen ist, dass die Abfälle im Einfuhrstaat oder anderswo nicht umweltgerecht behandelt werden.

Verboten sind ferner

- die Ausfuhr gefährlicher Abfälle (im vorstehenden Sinne) aus in Anlage VII des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten in Staaten, die nicht dort aufgeführt sind, sowie
- die Einfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle (im vorstehenden Sinne) aus einem Staat, der keine Vertragspartei des Basler Übereinkommens ist.

4.3 Umweltgenehmigungen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und -zulassungen müssen eingeholt, jederzeit auf aktuellem Stand gehalten und befolgt werden.

4.4 Klimaschutz

Die Unternehmen der REWE Group erwarten, dass auf allen Stufen der Lieferkette geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die CO₂-Bilanz zu senken und so zur Erreichung der im Rahmen der UN-Klimakonferenz in Paris vereinbarten Ziele und des 1,5-Grad-Ziels des Weltklimarates (IPCC) beizutragen. Alle Lieferanten und deren Zulieferer sind angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen zu minimieren. Dabei soll angestrebt werden, durch Vermeidungs- und Reduzierungsstrategien, welche im Einklang mit den Vorgaben der Science Based Target Initiative stehen, Treibhausgasemissionen so weit wie möglich zu reduzieren und erst anschließend Restemissionen zu kompensieren.

Der Schutz der Wälder und anderer wertvoller Ökosysteme spielen bei der Eindämmung des Klimawandels und dem Erhalt der Artenvielfalt eine zentrale Rolle. Die Unternehmen der REWE Group erwarten von ihren Lieferanten und deren Zulieferern, dass diese ihren Beitrag zu einer Netto-Null-Entwaldung leisten. Alle Lieferanten und deren Zulieferer haben sich darum zu bemühen, dass für die Rohstoffproduktion keine Rodung von Primärwäldern und anderen besonders schützenswerten Gebieten stattfindet sowie dass bei legaler Entwaldung eine Kompensation durch Wiederaufforstung geleistet wird.

4.5 Gefahrstoffe und Produktsicherheit

Gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind zu kennzeichnen, und ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung sind sicherzustellen. Alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind strikt zu befolgen. Geltende Stoffbeschränkungen und Produktsicherheitsanforderungen sind einzuhalten. Mitarbeiter:innen in Schlüsselpositionen müssen diesbezüglich informiert und regelmäßig geschult werden.

Verboten sind

- die Herstellung, Einfuhr und Ausfuhr von mit Quecksilber versetzten Produkten,
- die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen im Sinne von Art. 5 Abs. 2 und Anlage B Teil I des Minamata-Übereinkommens vom 10. Oktober 2013 ab dem dort jeweils festgelegten Ausstiegsdatum,
- die Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen Art. 11 Abs. 3 des Minamata-Übereinkommens.

Verboten sind ferner die Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Anlage A der POP-Konvention.

4.6 Tierwohl

Die jeweils national geltenden Gesetze zum Tierschutz und Tierwohl sind vollumfänglich einzuhalten.

Zusätzlich sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Haltung- und Managementsysteme von Nutztieren von der Geburt bis zur Schlachtung den Bedürfnissen der Tiere bestmöglich anzupassen und den (verhaltens-) physiologischen Ansprüchen der jeweiligen Art gerecht zu werden.

Dabei soll möglichst sichergestellt werden, dass die Tiere weder während des Transports noch während des Betäubungs- und Schlachtprozesses Schmerzen, Verletzungen oder sonstigen Leiden ausgesetzt sind. Lebendtransporte sind entlang der gesamten Lieferkette möglichst kurz zu halten.

Generell erwarten die Unternehmen der REWE Group von ihren Lieferanten und deren Zulieferern, dass proaktiv Lösungen für mehr Tierwohl erarbeitet werden und deren Umsetzung gefördert wird.

4.7 Umweltfreundlichere Verpackung

Es ist stets darauf hinzuwirken, dass umweltfreundlichere Verpackungen eingesetzt werden. Dafür gilt es, Verpackung wo möglich zu vermeiden, zu verringern oder hinsichtlich ihrer Umwelteffekte zu verbessern. Diese Prinzipien sind in der hier angegebenen Rangfolge anzuwenden – so ist die ökologisch beste Verpackung die, die vollständig vermieden werden kann. Eine Verpackung gilt als umweltfreundlicher, wenn sie eine Mehrweg-Verpackung ist, möglichst wenig Material verbraucht, recyclingfähig ist bzw. aus Sekundärrohstoffen, aus alternativen Materialien oder zertifiziertem Papier besteht.

V. GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT

Der Lieferant stellt sicher, dass er seine Aktivitäten, seine Konzernstruktur und seine Leistungen wahrheitsgemäß und genau dokumentiert und diese nach den geltenden Bestimmungen und Branchenstandards offenlegt.

Der Lieferant muss seine Geschäfte ethisch und ohne Bestechung, Korruption oder jegliche Art von betrügerischen Geschäftspraktiken führen und dabei mindestens die nationalen Gesetze und Vorschriften einhalten.

Impressum

Herausgeber: REWE Group
Corporate Responsibility
50603 Köln

Telefon: +49 221 149-1791

Stand: Dezember 2023