Code of Conduct der Unternehmen der Schwarz Gruppe

für Geschäftspartner

Code of Conduct für Geschäftspartner

Präambel

Die Unternehmen der Schwarz Gruppe mit ihren Handelssparten Kaufland und Lidl, ihrer Umweltsparte PreZero, der Schwarz Produktion, der IT- und Digitalsparte Schwarz Digits sowie Schwarz Corporate Solutions und den weiteren Gesellschaften legen großen Wert auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit. Sie sind sich ihrer Verantwortung in der gesamten Lieferkette bewusst, insbesondere ihrer Verantwortung für die Achtung von Menschenrechten, Sozial- und Umweltstandards.

Dieser Code of Conduct für Geschäftspartner* beschreibt die grundlegenden Prinzipien für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und die menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen, die die Sparten der Schwarz Gruppe an ihre Geschäftspartner richten.

Die enthaltenen Prinzipien stellen Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen dar. Der Code of Conduct basiert auf den nachfolgend aufgeführten internationalen Leitsätzen und Prinzipien:

- Internationale Menschenrechtscharta
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Frauenrechtskonvention
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)
- Pariser Klimaschutzabkommen
- Minamata Übereinkommen
- Stockholmer Übereinkommen
- Basler Übereinkommen
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)

Die nationalen und sonstigen maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, die jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit gelten sowie die in diesem Code of Conduct enthaltenen Prinzipien sind einzuhalten. Von allen geltenden Regelungen ist stets die zur Verwirklichung des Schutzzwecks am besten geeignete maßgeblich.
Die aus den Prinzipien abgeleiteten Standards werden im Folgenden behandelt. Ihre Umsetzung und Begleitung sind durch ein entsprechendes betriebsinternes Verfahren sicherzustellen. Bestechung, Bestechlichkeit und sonstige Formen von Korruption sind verboten. Der Geschäftspartner hält darüber hinaus sämtliche für seine Branche einschlägigen beruflichen Standards ein.

*Zur besseren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet. Damit ist keine Benachteiligung der anderen Geschlechter verbunden

1. Arbeit

1.1. Diskriminierungsverbot

Der Geschäftspartner hat die Kriterien Gleichstellung und Chancengleichheit für seine Arbeitnehmer sicherzustellen sowie jegliche Form der Diskriminierung zu unterlassen. Dabei ist das gesamte Beschäftigungsverhältnis in Betracht zu ziehen, insbesondere Einstellung, Ausbildung, Weiterbildung, Vergütung, Beförderung, Kündigung, Ruhestand sowie Disziplinarmaßnahmen. Niemand darf aufgrund seines Alters, einer Behinderung, seiner ethnischen Herkunft, seines Familienstands, seines Geschlechts, seiner Hautfarbe, einer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, seiner Nationalität, einer politischen Überzeugung, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner sexuellen Orientierung, einer Schwangerschaft, seines sozialen Hintergrunds, anderer persönlicher Merkmale oder anderer sachlich nicht gerechtfertigter Umstände diskriminiert und benachteiligt werden. Der Geschäftspartner unterbindet darüber hinaus jede Form von Diskriminierung und geht aktiv dagegen vor.

1.2. Faire Behandlung

Der Geschäftspartner trägt dafür Sorge, dass am Arbeitsplatz niemand einer groben oder unmenschlichen Behandlung ausgesetzt ist. Dazu gehören insbesondere sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafung, geistige und körperliche Nötigung, Beleidigungen und die Beschimpfung von Mitarbeitern. Mitarbeitern darf auch nicht mit solchem Verhalten gedroht werden.

1.3. Zwangsarbeit und moderne Sklaverei

Der Geschäftspartner setzt keine Zwangsarbeit ein. Zwangsarbeit umfasst jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe, verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Der Geschäftspartner beachtet das Verbot moderner Sklaverei sowie aller anderen sklavenähnlichen Praktiken. Dazu zählen auch Leibeigenschaft oder andere Formen von Machtausübung bzw. Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung oder Erniedrigungen.

Des Weiteren respektiert der Geschäftspartner das Kündigungsrecht seiner Mitarbeiter.

1.4. Kinderarbeit und Schutz Minderjähriger

Sämtliche Formen von Kinderarbeit sind verboten.

Nationale Regelungen sowie internationale Standards zum Schutz Minderjähriger sind einzuhalten. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet. In

keinem Fall dürfen Mitarbeiter jünger als 15 Jahre alt sein (bzw. 14 Jahre, wenn nationales Recht gemäß ILO-Übereinkommen 138 dies zulässt). Zudem dürfen Jugendliche bis 18 Jahre keine Nachtarbeit verrichten.

1.5. Löhne und Arbeitszeiten

Der Geschäftspartner beachtet alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards zu Löhnen und Arbeitszeiten. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Regelungen und den Standards der örtlichen Fertigungswirtschaft entsprechen. Sie sind klar zu definieren und regelmäßig sowie vollständig auszuzahlen bzw. zu leisten. Die Zahlung von Löhnen und sonstigen Zuwendungen, welche die Lebenshaltungskosten decken, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür zu gering sind, muss die Zielsetzung sein. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. Der Geschäftspartner zahlt die gesetzlichen Sozialleistungen und den Mitarbeitern nach nationalem Recht zustehende Leistungen (z.B. Versicherungsleistungen, Überstundenzuschläge und bezahlter Urlaub).

Darüber hinaus ist die Zusammensetzung der Vergütung den Mitarbeitern regelmäßig und in verständlicher Form mitzuteilen. Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen sind in Textform festzuhalten und dem Mitarbeiter in Form eines Arbeitsvertrags auszuhändigen. Der Geschäftspartner nimmt grundsätzlich keinen Einbehalt für Arbeitsmittel vor.

Mitarbeiter arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten es erlauben und legen die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen ein. Gesetzlich geregelte Ruhetage werden eingehalten. Darüber hinaus darf von den Mitarbeitern nicht gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche und inklusive Überstunden nicht mehr als 60 Stunden pro Woche zu arbeiten. Eine Mehrarbeit muss gemäß nationalem Recht separat vergütet oder durch Freizeit abgegolten werden. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

1.6. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Der Geschäftspartner gewährleistet das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Mitarbeiter haben das Recht, sich gemäß den einschlägigen Gesetzen zu versammeln sowie Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen zu gründen oder sich diesen anzuschließen. Mitarbeiter haben darüber hinaus das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie gesetzlich vorgesehene Streikrechte zur Lösung von Arbeitsplatz- und Lohnfragen.

Die Geltendmachung dieser Rechte darf auf keinen Fall mit Repressalien geahndet werden.

1.7. Sicherheit und Gesundheit

Der Geschäftspartner sorgt für eine sichere Arbeitsumgebung, die Einhaltung der einschlägigen Sicherheitsstandards, das Vorhandensein ausreichender Schutzmaßnahmen und von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger geistiger und körperlicher Ermüdung. Arbeitsplätze und Arbeitseinrichtungen müssen den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Jegliche Verletzung von grundlegenden

Menschenrechten am Arbeitsplatz und in betrieblichen Einrichtungen ist verboten. Zudem sind vor allem Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung einzuhalten.

Insbesondere Jugendliche bis 18 Jahre sollen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit und Entwicklung gefährden. Mitarbeiter sollen über eine den Anforderungen der Tätigkeit entsprechende Befähigung verfügen und regelmäßig zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden. An den Arbeitsplätzen ist zudem für eine hinreichende Sauberkeit zu sorgen. Stellt der Geschäftspartner Mitarbeitern Unterkünfte, gelten für diese entsprechend die gleichen Anforderungen.

Es ist ein Beauftragter für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu bestimmen, der für die Einführung und Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

1.8. Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen von nationalem Recht sowie der international anerkannten Menschenrechte erfolgen. Jede unangemessene Disziplinarmaßnahme ist zu unterlassen, wie insbesondere der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (z. B. Ausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen.

Der Geschäftspartner stellt angemessene Kontroll- und Unterweisungsmaßnahmen beim Einsatz privater Sicherheitskräfte sicher, insbesondere zur Verhinderung von Folter, grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlungen, Verletzungen von Leib und Leben sowie von Beeinträchtigungen der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit.

1.9. Landrechte

Der Geschäftspartner achtet die vorherrschenden Landrechte und unterlässt jede widerrechtliche Zwangsräumung und jeden widerrechtlichen Entzug von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer oder mehrerer Personen sichert, insbesondere beim Erwerb oder bei der Bebauung.

2. Umwelt

2.1. Umweltschutzgesetze

Der Geschäftspartner hält die jeweils einschlägigen Umweltschutzgesetze und -verordnungen ein und beachtet die Verbote aus den oben aufgeführten umweltbezogenen Übereinkommen im Hinblick auf Quecksilber, persistente organische Schadstoffe und gefährliche Abfälle.

Der Betrieb des Geschäftspartners genügt den Anforderungen des Abfallrechts sowie des Immissions- und Wasserschutzes. Sämtliche Vorschriften bezüglich Gefahrstoffen werden vom Geschäftspartner

eingehalten. Das betrifft insbesondere die Lagerung von und den Umgang mit Gefahrstoffen und deren Entsorgung. Die Mitarbeiter sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu unterrichten.

2.2. Ressourcen und Umweltbelastungen

Der Geschäftspartner verursacht keine schädlichen Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch, wodurch die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt, der Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt, der Zugang zu Sanitäranlagen erschwert oder die Gesundheit einer oder mehrerer Personen geschädigt werden könnten.

Weitere Umweltbelastungen sind, soweit dies mit verhältnismäßigen Mitteln möglich ist, zu vermeiden oder jedenfalls zu vermindern. Umwelt- und Klimaschutz sowie die Förderung von Biodiversität sind eine kontinuierliche Aufgabe, der nur durch eine stetige Verbesserung des Schutzniveaus durch die permanente Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und durch Abfallreduzierung nachgekommen werden kann. Der Geschäftspartner unternimmt hierfür im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit angemessene Anstrengungen.

3. Einhaltung

3.1. Umsetzung entlang der Lieferkette

Der Geschäftspartner sichert zu, die Regelungen dieses Code of Conducts entlang der Lieferkette angemessen zu adressieren und gegenüber seinen eigenen Vertragspartnern durch geeignete vertragliche Regelungen durchzusetzen.

3.2. Meldewesen

Der Geschäftspartner richtet ein betriebsinternes Meldewesen für Verstöße gegen die in diesem Code of Conduct niedergelegten Standards ein; Mitarbeiter, die Meldungen machen, dürfen deswegen nicht disziplinniert oder benachteiligt werden.

3.3. Abhilfe

Bei einer bereits eingetretenen oder unmittelbar bevorstehenden Verletzung des Code of Conducts im eigenen Geschäftsbereich oder in der Lieferkette des Geschäftspartners verpflichtet sich der Geschäftspartner,

1. unverzüglich alles Mögliche zu unternehmen, um diese Verletzung schnellstmöglich zu beenden, zu verhindern oder zumindest das Ausmaß der Verletzung zu minimieren;
2. auf Verlangen der Unternehmen der Schwarz Gruppe ein von diesen erstelltes Konzept zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung umzusetzen;
3. auf Verlangen der Unternehmen der Schwarz Gruppe, gemeinsam mit dieser einen Plan zur Beendigung, Verhinderung oder Minimierung der Verletzung zu erarbeiten und umzusetzen.

3.4. Audits

Die Unternehmen der Schwarz Gruppe sind berechtigt, die Einhaltung dieses Code of Conducts risikobasiert und in angemessenem Umfang zu überprüfen. Dazu wird der Geschäftspartner auf Anforderung der Unternehmen der Schwarz Gruppe sämtliche erforderlichen Informationen und Auskünfte zur Verfügung stellen und den Unternehmen der Schwarz Gruppe nach angemessener Vorankündigung Vorortbesichtigungen des Betriebs des Geschäftspartners ermöglichen. Die Unternehmen der Schwarz Gruppe können auch einen zur Verschwiegenheit verpflichteten Dritten mit dieser Prüfung beauftragen. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Geschäftspartners werden gewahrt. Prüfungsrechte aus anderen Bestimmungen bleiben unberührt. Auf Anforderung lässt sich der Geschäftspartner von Nachunternehmern, die für die Leistungserbringung eingesetzt werden, zugunsten der Unternehmen der Schwarz Gruppe entsprechende Prüfungsrechte einräumen.

3.5. Beendigung

Eine Verletzung der Pflichten aus diesem Code of Conduct berechtigt die Unternehmen der Schwarz Gruppe insbesondere, dem Geschäftspartner eine angemessene Frist für die Beseitigung der Verletzung zu setzen und nach erfolglosem Fristablauf vom Vertrag zurückzutreten bzw. diesen zu kündigen. Eine Fristsetzung ist entbehrlich, wenn die Verletzung schwerwiegend ist. Im Fall eines Rücktritts bzw. einer Kündigung sind die Unternehmen der Schwarz Gruppe gegenüber dem Geschäftspartner nicht zum Ersatz von aus dem Rücktritt bzw. der Kündigung entstehenden Schäden verpflichtet.