



**UNTERNEHMERISCHE SORGFALTSPFLICHT IN DER
LIEFERKETTE**

PETZ REWE Verhaltenskodex für Lieferanten

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | EINFÜHRUNG | 2 |
| 2. | VERPFLICHTUNGEN ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE UND UMWELT | 2 |
| 2.1. | Allgemeines zur Zusammenarbeit der PETZ REWE GmbH mit ihren Lieferanten..... | 2 |
| 2.2. | Pflicht zur Meldung von Verstößen gegen menschenrechts- und umweltbezogene Schutzgüter | 3 |
| 2.3. | Auskunft für Risikoanalyse der PETZ REWE GmbH | 3 |
| 2.4. | Präventionsmaßnahmen beim Lieferanten | 3 |
| 2.5. | Abhilfe bei Verstößen beim Lieferanten..... | 4 |
| 2.6. | Präventions- und Abhilfemaßnahmen in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten | 4 |
| 2.7. | Informationen über den PETZ REWE- Beschwerdemechanismus | 5 |
| 2.8. | Rechte der PETZ REWE GmbH bei Pflichtverletzungen des Lieferanten..... | 5 |
| 3. | MENSCHENRECHTSBEZOGENE SCHUTZGÜTER..... | 5 |
| 3.1. | Faire Arbeitsbedingungen..... | 5 |
| 3.2. | Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen | 6 |
| 3.3. | Diskriminierungsverbot..... | 6 |
| 3.4. | Verbot von Kinderarbeit | 6 |
| 3.5. | Schutz für jugendliche Mitarbeiter:innen | 6 |
| 3.6. | Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei | 6 |
| 3.7. | Arbeitsschutz | 7 |
| 3.8. | Erhaltung natürlicher Lebensgrundlagen und Wahrung von menschlichen Grundbedürfnissen | 7 |
| 3.9. | Rechte lokaler Gemeinschaften, Zwangsräumungen | 7 |
| 3.10. | Einsatz von Sicherheitskräften..... | 8 |
| 4. | UMWELTBEZOGENE SCHUTZGÜTER | 8 |
| 4.1. | Ressourcenverbrauch, Vermeidung von Umweltbelastungen | 8 |
| 4.2. | Umgang mit Abfällen | 8 |
| 4.3. | Umweltgenehmigungen | 8 |
| 4.4. | Klimaschutz | 9 |
| 4.5. | Gefahrstoffe und Produktsicherheit | 9 |
| 4.6. | Tierwohl | 9 |
| 4.7. | Umweltfreundlichere Verpackung..... | 9 |
| 5. | GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT | 10 |

1. EINFÜHRUNG

Als regional tätiges Unternehmen im deutschen Lebensmitteleinzelhandel ist sich die PETZ REWE GmbH 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 die unserer Lieferanten 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 Geschäftstätigkeit als auch für unsere globalen Lieferketten und ist in unserer Grundsatzklärung festgelegt.

(siehe <https://www.petz.de/leitlinien/grundsatzklaerung/>)

Wir erwarten daher auch von Ihnen als unserem unmittelbaren Lieferanten, dass Sie die vorgenannten Prinzipien einhalten. Als Grundpfeiler zur gemeinsamen effektiven Umsetzung dieser Prinzipien dient der vorliegende **PETZ REWE Verhaltenskodex für Lieferanten**. (nachfolgend: **Verhaltenskodex**)

Der Verhaltenskodex definiert die Erwartungen der PETZ REWE GmbH im Hinblick auf den Schutz menschenrechts- und umweltbezogener Schutzgüter in der Lieferkette, welche Sie als Lieferant bei Geschäftsvorgängen mit Unternehmen der PETZ REWE GmbH zu beachten und einzuhalten haben.

Der Verhaltenskodex trägt den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) Rechnung. Die PETZ REWE GmbH als nach dem LkSG verpflichtetes Unternehmen hat ein umfassendes Risikomanagement eingerichtet, das die Sorgfaltspflichten des LkSG abdeckt. Der vorliegende Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil dieses Risikomanagementsystems. Durch die Einbeziehung des Verhaltenskodex in die Geschäftsbeziehung mit ihren Lieferanten erfüllt die PETZ REWE GmbH die gesetzliche Verpflichtung, ihre Menschenrechtsstrategie in die Beschaffungsprozesse zu integrieren. Dieser Verhaltenskodex 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 der PETZ REWE GmbH und ihren Lieferanten. Der Verhaltenskodex findet so lange Anwendung, wie der Lieferant in Geschäftsbeziehung mit der PETZ REWE GmbH steht.

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

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

2. VERPFLICHTUNGEN ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE UND UMWELT

2.1. Allgemeines zur Zusammenarbeit der PETZ REWE GmbH mit ihren Lieferanten

Die PETZ REWE GmbH erwarten, dass ihre Lieferanten nicht gegen die im Katalog unter Ziffer 3 und 4 dieses Verhaltenskodex 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 Verhaltenskodex umzusetzen.

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

Der Lieferant hat seine Mitarbeiter:innen über die Inhalte dieses Verhaltenskodex zu informieren und gegebenenfalls Schulungen durchzuführen. Das Gleiche gilt für ein allgemeines Training im Hinblick auf die menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter.

Sollte ein Lieferant der Meinung sein, dass er eine Anforderung dieses Verhaltenskodex nicht erfüllen kann, ohne gegen einschlägige geltende Rechtsvorschriften zu verstoßen, so hat er die PETZ REWE GmbH hierüber unverzüglich zu informieren.

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

Die Umsetzung der in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Erwartungen liegt im Ermessen des Lieferanten. Die PETZ REWE GmbH 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 PETZ REWE GmbH kann von dem Lieferanten jederzeit verlangen, dass dieser sie im Hinblick auf die nachgeschaltete Lieferkette mit Informationen unterstützt (Supply Chain Mapping), um der PETZ REWE GmbH 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 Verhaltenskodex 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 Verhaltenskodex aufgeführten menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter zu melden.

Meldungen können an PETZREWE@caspers-mock.de erfolgen.

2.3. Auskunft für Risikoanalyse der PETZ REWE GmbH

Dem Lieferanten ist bekannt, dass die PETZ REWE GmbH verpflichtet ist, eine Risikoanalyse gemäß § 5 LkSG durchzuführen. Der Lieferant hat auf Anforderung der PETZ REWE GmbH unverzüglich alle Auskünfte zu erteilen, die die PETZ REWE GmbH 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 PETZ REWE GmbH die Betriebsstätten des Lieferanten inspizieren.

2.4. Präventionsmaßnahmen beim Lieferanten

Sollte die PETZ REWE GmbH 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 der PETZ REWE GmbH angemessene Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, insbesondere:

- seine zuständigen Mitarbeiter:innen dazu anhalten, an Schulungen und Weiterbildungen teilzunehmen.
- zu dulden, dass Mitarbeiter:innen der PETZ REWE GmbH 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 PETZ REWE GmbH

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 PETZ REWE GmbH 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 PETZ REWE GmbH vorzulegen.

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 PETZ REWE GmbH jeweils auf Anfrage zu berichten.

Kommt der Lieferant einer seiner Verpflichtungen aus dieser Ziffer 2.5 nicht nach, so ist die PETZ REWE GmbH – unbeschadet ihrer 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 der PETZ REWE GmbH zu melden.

Der Lieferant hat auf Aufforderung der PETZ REWE GmbH unverzüglich:

- alle Auskünfte einzuholen, die die PETZ REWE GmbH 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 PETZ REWE GmbH 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 PETZ REWE GmbH 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 PETZ REWE GmbH 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 PETZ REWE GmbH auf Anfrage nachzuweisen.

2.7. Informationen über den PETZ REWE- Beschwerdemechanismus

Der Lieferant ist verpflichtet, im eigenen Unternehmen sowie gegenüber unmittelbaren Zulieferern angemessen auf die Möglichkeit der Meldung von Verstößen über das PETZ REWE Beschwerdesystem hinzuweisen. Der Lieferant hat die Mitarbeiter:innen klar und verständlich über die Zugangsmöglichkeiten zum PETZ REWE Beschwerdesystem zu informieren. Der Lieferant verpflichtet sich ausdrücklich, Mitarbeiter:innen oder andere potenzielle Beteiligte, die das Beschwerdesystem der PETZ REWE GmbH 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 PETZ REWE GmbH 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 die PETZ REWE GmbH 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,
- der PETZ REWE GmbH keine anderen milderen Mittel zur Verfügung stehen, um die Verletzung zu beenden.

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

3. 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 Gefahrgeneigntheit des Betriebs angemessene Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen ein- gerichtet 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 Sanitäreinrichtungen 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.

4. UMWELTBEZOGENE 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 PETZ REWE GmbH erwartet, 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 neutralisieren.

Der Schutz der Wälder und anderer wertvoller Ökosysteme spielen bei der Eindämmung des Klimawandels und dem Erhalt der Artenvielfalt eine zentrale Rolle. Die PETZ REWE GmbH erwartet 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 Haltungs- 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 erwartet die PETZ REWE GmbH 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.

5. 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.

Hiermit bestätigen wir (Lieferant), dass wir den Verhaltenskodex für Lieferanten der PETZ REWE GmbH erhalten haben. Wir werden diesen umfassend einhalten und bestätigen, diesen unseren eigenen Lieferanten gegenüber in angemessener Art und Weise zu adressieren, z.B. durch geeignete vertragliche Regelungen.

| | |
|--|--|
| Unterschrift: (Unterschriftsbevollmächtigter) | |
| Name des Unternehmens (Rechtseinheit und HR-Nr.) | |
| Name (in Großbuchstaben) | |
| Stellenbezeichnung (in Großbuchstaben) | |
| Ort und Datum | |

Stand: November 2024