



Oetker-Verhaltenskodex für Lieferanten



flaschenpost.de



Inhalt

1. Einführung	1	4. Ökologische Verantwortung: unsere Anforderungen	8
2. Geltungsbereich dieses Kodex.....	2	4.1. Reduzierung der Umweltbelastung.....	9
3. Soziale Verantwortung: unsere Anforderungen	3	4.2. Klimaschutz und Verbot der Entwaldung.....	9
3.1. Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit.....	4	4.3. Gefahrstoffe	10
3.2. Keine Kinderarbeit	4	4.4. Nachhaltiges Wassermanagement.....	10
3.3. Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit	5	4.5. Abfallreduzierung	10
3.4. Menschenwürdige Behandlung	5	4.6. Tierschutz.....	11
3.5. Entgelt und Leistungen	6	5. Unsere Anforderungen an ethisches Geschäftsverhalten	12
3.6. Vereinigungsfreiheit	6	5.1. Die Grundlage: Einhaltung von Gesetzen	13
3.7. Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	6	5.2. Korruptionsbekämpfung.....	13
3.8. Arbeitszeit	7	5.3. Wettbewerbsrecht	13
3.9. Keine rechtswidrige Zwangsräumung oder Beschlagnahme	7	5.4. Datenschutz und Informationssicherheit.....	13
3.10. Private oder öffentliche Sicherheitskräfte	7	6. Allgemeine Bestimmungen	14
		7. Sonstiges	16
		8. Kontaktieren Sie uns.....	17

01

Einführung

Die Oetker-Gruppe¹ wurde 1891 in Bielefeld gegründet und gehört zu den größten deutschen Familienunternehmen. Die international agierende Unternehmensgruppe ist derzeit mit über 40.000 Beschäftigten in mehr als 50 Ländern mit Produktions-, Vertriebs- und Dienstleistungsstandorten vertreten und zeichnet sich durch eine breite Diversifizierung in unterschiedliche Geschäftsbereiche aus, darunter Nahrungsmittel (Dr. Oetker, Conditorei Coppentrath & Wiese), Bier und alkoholfreie Getränke (Radeberger Gruppe), Lieferdienste (Flaschenpost) und Weitere Interessen (z. B. OEDIV, HGS, Oetker Digital, Brenners Park-Hotel & Spa, Hôtel du Cap-Eden-Roc).

Unsere Strategie ist langfristig, generationsübergreifend und ressourcenschonend ausgerichtet, immer mit dem Ziel, unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern ein zuverlässiger Partner zu sein:

„Als Familienunternehmen sind wir uns seit jeher unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern und der Gesellschaft bewusst. Der Grundsatz unseres Unternehmens beruht daher auf der Überzeugung, dass wir unseren Planeten den nachfolgenden Generationen so weit wie nur möglich in einem besseren Zustand hinterlassen sollten.“ (Richard Oetker)

Wir fühlen uns einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet. Unsere menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen haben wir in einer Grundsatzerklärung² über unsere

Menschenrechtsstrategie formuliert, die wir regelmäßig aktualisieren: Wir erwarten nicht nur von unseren Mitarbeitern, sondern auch von unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern, dass sie die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachten und in die Unternehmenskultur integrieren, damit wir gemeinsam einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten können.

Neben den ökologischen Herausforderungen stehen für uns sowohl unsere eigenen Mitarbeiter als auch die Mitarbeiter unserer Partner entlang unserer Lieferkette im Fokus. In dieser Hinsicht bilden die internationalen Menschenrechte³ in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte⁴ und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)⁵ die Grundlage für unser Handeln.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie in Einklang mit den oben genannten Standards und Normen mit uns zusammenarbeiten. Der vorliegende Oetker-Verhaltenskodex für Lieferanten⁶ (der „Kodex“) definiert somit die Mindestanforderungen, die wir an eine erfolgreiche Zusammenarbeit stellen.

Darüber hinaus wollen wir den gestiegenen Anforderungen an die Transparenz von Lieferketten gerecht werden. Wir betrachten dies als Chance, die Beziehungen zu unseren Lieferanten zu vertiefen und auszubauen.

¹ Der Begriff Oetker-Gruppe bezeichnet die Dr. August Oetker KG und alle ihre verbundenen Unternehmen in Deutschland und weltweit (siehe oetker-group.com). Die im Folgenden verwendeten Begriffe „wir“ oder „uns“ bezeichnen das Unternehmen der Oetker-Gruppe als Vertragspartei des Lieferanten.

² Die Grundsatzerklärung über unsere Menschenrechtsstrategie finden Sie [hier](#).

³ Definiert als Rechte in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948), im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966) und im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966).

⁴ GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf (ohchr.org)

⁵ [Fundamental rights and principles at work](http://FundamentalRightsandPrinciplesatWork.pdf) (ilo.org)

⁶ Im Folgenden auch als „Verhaltenskodex“ oder „Kodex“ bezeichnet.

02

Geltungsbereich dieses Kodex

Mit ihrer Zustimmung zu diesem Kodex, erklären sich unsere Lieferanten bereit, die im Kodex genannten Bedingungen sowie die dort aufgeführten internationalen Vereinbarungen (insbesondere in den Abschnitten „Menschen“ und „Umwelt“) einzuhalten. Die Lieferanten sind sich bewusst, dass sie sich entsprechend den Bestimmungen des Kodex verhalten müssen, um Lieferant unseres Unternehmens zu sein und zu bleiben.

Unsere Lieferanten dürfen keinerlei Versuch unternehmen, die Verpflichtungen, die sich aus diesem Kodex ergeben, zu umgehen. So kann es sich in entsprechenden Fällen beispielsweise bei Werkverträgen, Unterauftragsvergaben, Heimarbeitsvereinbarungen, Lehrlingsprogrammen oder der Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen zwar um zulässige Vereinbarungen handeln, diese dürfen jedoch niemals dazu dienen, die Bestimmungen des Kodex zu umgehen.

Unsere Lieferanten verpflichten sich, sich an keinen Handlungen zu beteiligen, die offensichtlich und schwerwiegend gegen die internationalen Menschenrechte verstoßen; das gilt auch dann, wenn diese Handlungen nach diesem Kodex nicht ausdrücklich verboten sind. Insbesondere dürfen unsere Lieferanten keine Tätigkeiten ausüben oder keine Unterlassung begehen, die geeignet sind, eine gesetzlich geschützte Rechtsposition in besonders schwerwiegender Weise zu beeinträchtigen, und deren Rechtswidrigkeit bei objektiver Beurteilung aller Umstände offensichtlich ist.



03

Soziale Verantwortung: unsere Anforderungen



3.1. Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit

Wir dulden keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit⁷ bei unseren Lieferanten. Dies schließt jegliche Arbeit oder Dienstleistung ein, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und zu der sich diese Person nicht freiwillig bereiterklärt hat. Dabei wird anhand der ILO-Indikatoren⁸ untersucht und bestimmt, ob es sich bei einer Situation um einen Fall von Zwangs- oder Pflichtarbeit handelt.

Alle Arbeitnehmer, sowohl fest angestellte Arbeitskräfte als auch Zeitarbeiter, müssen vor dem Beginn ihres Arbeitsverhältnisses alle vorgeschriebenen Arbeitsdokumente in einer ihnen verständlichen Sprache ausgehändigt bekommen. Alle Arbeitsverträge müssen freiwillig vereinbart worden sein.

Jegliche geistige und körperliche Zwangsausübung, Sklaverei⁹, Leibeigenschaft¹⁰ oder Schuldknechtschaft¹¹, unfreiwillige Sträflingsarbeit und jeglicher Menschenhandel¹² sind verboten.

Ausnahmen sind nur im Rahmen des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte und des ILO-Übereinkommens Nr. 29 zulässig.¹³

Alle mit der Einstellung und Beschäftigung verbundenen Gebühren und Kosten sind vom Arbeitgeber, nicht vom Arbeitnehmer zu tragen.

⁷ Gemäß Definition im ILO-Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (1930) und ILO-Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957).

⁸ Gemäß Beschreibung in der ILO-Broschüre „ILO Indicators of forced labour“ (ILO-Indikatoren für Zwangsarbeit, 2012).

⁹ Gemäß Definition in Art. 1 des Sklavereiabkommens (1926).

¹⁰ Gemäß Definition in Art. 1 b) des Zusatzübereinkommens über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Praktiken (1956).

Die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer darf durch den Arbeitgeber nicht eingeschränkt werden, zum Beispiel durch physische Beschränkungen, durch Misshandlungen, Drohungen oder Praktiken wie der Einbehaltung von Pässen und Wertgegenständen.

3.2. Keine Kinderarbeit

Unsere Lieferanten dürfen kein Kind unter dem Alter beschäftigen, in dem die gesetzliche Schulpflicht am Beschäftigungsort endet. Dabei darf das Beschäftigungsalter nicht unter 15 Jahren liegen. Dies gilt nicht, wenn das Gesetz am Beschäftigungsort in Übereinstimmung mit Artikel 2, Absatz 4, und den Artikeln 4 bis 8 des Übereinkommens Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 in Bezug auf das Mindestalter zur Beschäftigungsaufnahme davon abweicht (beispielsweise können nationale Gesetze oder Bestimmungen die Beschäftigung oder Arbeit von Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren für leichte Arbeiten gestatten, die für ihre Gesundheit oder Entwicklung nicht gefährlich sind und ihren Schulbesuch sowie ihre Teilnahme an von der zuständigen Behörde genehmigten Berufsorientierungs- oder Ausbildungsprogrammen oder ihre Fähigkeit, aus dem erhaltenen Unterricht Nutzen zu ziehen, nicht beeinträchtigen).¹⁴

¹¹ Gemäß Definition in Art. 1 a) des Zusatzübereinkommens über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Praktiken (1956).

¹² Gemäß Definition in Art. 3 a) des Zusatzprotokolls zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels (2000), zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität (2000).

¹³ Gemäß Definition in Art. 8 (b) und (c) des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR) (1966) und Art. 2 (2) des ILO-Übereinkommens Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (1930).

¹⁴ Gemäß Definition in Artikel 2 (4) und in den Artikeln 4 bis 8 des ILO-Übereinkommens Nr. 138 über das Mindestalter (1973).

Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen keine gefährliche Arbeit oder keine der schlimmsten Formen von Kinderarbeit ausführen.¹⁵ Ausnahmen in Bezug auf gefährliche Arbeit sind nur dann zulässig, wenn sie mit der nationalen Gesetzgebung gemäß Vorgabe der ILO übereinstimmen.¹⁶

Gemäß Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit¹⁷ umfassen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit:

- alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie der 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;
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen;
- 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.

Arbeitnehmer unter 18 Jahren müssen außerdem von der Verpflichtung zur Nachtarbeit ausgenommen sein.

¹⁵ Gemäß Definition in Artikel 3 des ILO-Übereinkommens Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999).

¹⁶ Gemäß Definition in Nr. 4 des ILO-Übereinkommens Nr. 190 Empfehlung betreffend das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999).

3.3. Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit

Unsere Lieferanten müssen jegliche ungleiche Behandlung, zum Beispiel aufgrund von nationaler und ethnischer Herkunft, sozialem Stand, Gesundheitszustand, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Einstellung, Religion oder Überzeugung, bei der Beschäftigung (einschließlich Anstellung, Entgelt, Beförderung, Leistungen sowie Kündigung oder Pensionierung) verhindern, sofern dies nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist.¹⁸ Eine ungleiche Behandlung umfasst insbesondere die Bezahlung eines ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit. Eine ungleiche Behandlung ist eine Situation, in der eine Person nur oder überwiegend aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe anders behandelt wird.

Unsere Lieferanten müssen ihren Mitarbeitern ein inklusives, gesundes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld bieten sowie Initiativen für mehr Diversität und Inklusion in ihrer Belegschaft schaffen.

3.4. Menschenwürdige Behandlung

Unsere Lieferanten müssen ausreichende Vorkehrungen treffen, um sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter am Arbeitsplatz keiner unmenschlichen oder entwürdigenden Behandlung, Unterdrückung, körperlichen Bestrafung, sexuellen Belästigung, keinem Missbrauch, psychischem oder physischem Zwang und / oder keinen Beschimpfungen ausgesetzt sind. Ausreichende Vorkehrungen

¹⁷ Gemäß Definition in Nr. 3 des ILO-Übereinkommens Nr. 190 Empfehlung betreffend das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999).

¹⁸ Gemäß Definition in ILO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts (1951) und ILO-Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958).

rungen können zum Beispiel Diversitätstrainings und Richtlinien zum Ausschluss von sexueller Belästigung einschließlich Schulungen und Sanktionen umfassen.

3.5. Entgelt und Leistungen

Alle Beschäftigten müssen ein Entgeltpaket erhalten, das entweder die gesetzlichen Mindeststandards oder die in Tarifverträgen vereinbarten Branchenstandards erfüllt oder übertrifft. Unabhängig davon ist allen Beschäftigten ein existenzsichernder Lohn¹⁹ zu zahlen, der ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben ermöglicht.

Den Arbeitnehmern sind alle nach geltendem Recht vorgeschriebenen Sozialleistungen zu gewähren. Das Arbeitsentgelt muss pünktlich und vollständig in der gesetzlichen Währung des Landes, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, gezahlt werden.

Abzüge vom Gehalt sind nur in Übereinstimmung mit geltendem Recht zulässig. Gehalts- oder Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind unzulässig.

3.6. Vereinigungsfreiheit

Unsere Lieferanten müssen die Rechte ihrer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit, gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen respektieren und entsprechend handeln.

Die Mitarbeiter oder ihre Vertreter müssen in der Lage sein, sich zusammenzuschließen, zu organisieren und offen mit dem Management des Unterneh-

¹⁹ Im Zweifelsfall ist der existenzsichernde Lohn anhand eines internationalen Standards zu bestimmen, wie beispielsweise anhand der Anker-Methode (Anker, Richard; Anker, Martha (2017): Living Wages Around the World: Manual for Measurement (Weltweite Mindestlöhne: ein Handbuch zur Messung)). Aktuelle relevante und länderspezifische Daten sind verfügbar auf www.globallivingwage.org, www.living-income.com und www.align-tool.com.

mens über die Arbeitsbedingungen zu kommunizieren, ohne dass sie Diskriminierung, Repressalien, Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterung oder Belästigung befürchten müssen.²⁰

3.7. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unsere Lieferanten räumen der Sicherheit ihrer Beschäftigten immer Priorität ein. Jeder unserer Lieferanten muss mindestens die geltenden Gesetze und Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beachten.

Der Arbeitsplatz darf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter nicht gefährden und die Mitarbeiter müssen stets in einem sicheren Arbeitsumfeld arbeiten. Die Lieferanten sind verpflichtet Maßnahmen zu ergreifen, um eine übermäßige körperliche und geistige Beanspruchung ihrer Beschäftigten zu vermeiden.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie identifizieren, bewerten und kontrollieren, inwiefern ihre Mitarbeiter mit chemischen, biologischen und physikalischen Mitteln oder Stoffen in Kontakt kommen und körperlich anstrengenden Tätigkeiten ausgesetzt sind. Die Lieferanten müssen diese Risiken mithilfe der wirksamsten Methoden beseitigen, unter anderem durch technische Maßnahmen, Managementprozesse und Schutzausrüstung.

Unsere Lieferanten müssen Verfahren und Systeme einführen, um arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu verhindern, zu managen, nachzuverfolgen und zu melden. Dazu gehört auch die regelmäßige und angemessene Schulung aller Arbeitnehmer zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zu Notfällen am Arbeitsplatz.

²⁰ Gemäß Definition in ILO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948) und ILO-Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (1949).

Mindestanforderungen an einen gesunden Arbeitsplatz umfassen die Bereitstellung von Trinkwasser, ausreichende Beleuchtung, Temperaturregelung und Belüftung, angemessenen Sanitäreinrichtungen, Brandschutzplänen und Fluchtwegen, Gebäudesicherheit und persönlicher Schutzausrüstung sowie geeigneter Ausrüstung im Hinblick auf spezifische Arbeitsplatzbedingungen und arbeitsmedizinische Betreuung.

Werden den Arbeitnehmern Unterkünfte zur Verfügung gestellt, müssen diese sauber und sicher sein und die grundlegenden Bedürfnisse der Arbeitnehmer erfüllen.

3.8. Arbeitszeit

Unsere Lieferanten dürfen von ihren Mitarbeitern nicht verlangen, dass sie mehr als die regulären Arbeitsstunden und Überstunden leisten, die im Rahmen der nationalen Gesetzgebung des Landes, in dem die Arbeitnehmer beschäftigt sind, oder nach den geltenden Tarifverträgen zulässig sind. Arbeitspausen müssen in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht gewährt werden.

Auch in Ländern, in denen dies gesetzlich zulässig ist, sollten Arbeitnehmer nicht mehr als 60 Stunden pro Woche arbeiten, einschließlich Überstunden, außer in Notfällen oder ungewöhnlichen Situationen. Den Arbeitnehmern muss mindestens ein freier Tag pro Sieben-Tage-Woche gewährt werden.

3.9. Keine rechtswidrige Zwangsräumung oder Beschlagnahmung

Unsere Lieferanten dürfen Menschen nicht rechtswidrig vertreiben und dürfen bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern nicht widerrechtlich Land, Wälder oder Gewässer beschlagnahmen, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.

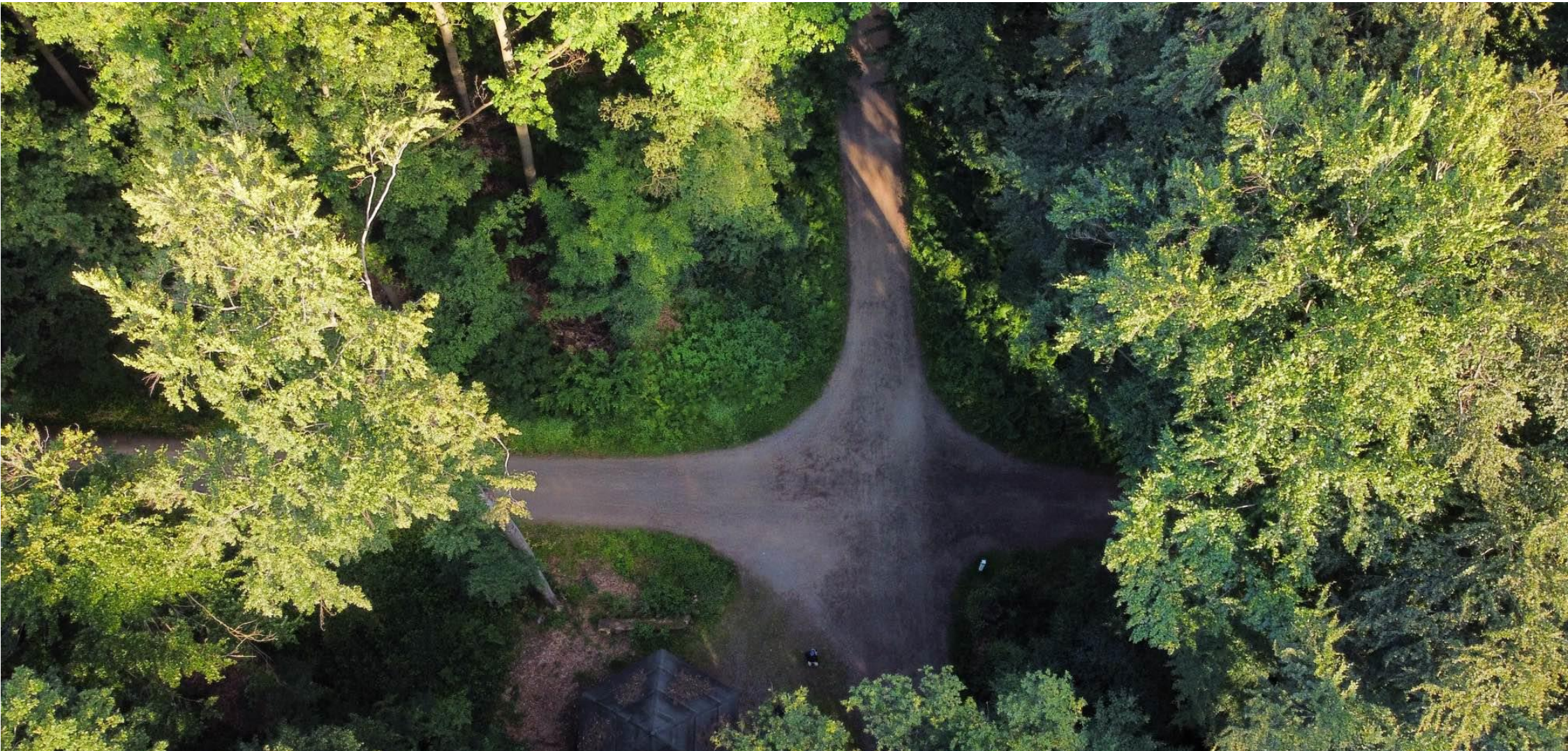
3.10. Private oder öffentliche Sicherheitskräfte

Unsere Lieferanten dürfen keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte zum Schutz eines Projekts oder seiner Standorte beauftragen oder einsetzen, wenn diese Sicherheitskräfte, aufgrund mangelnder Anweisung oder Kontrolle durch das Unternehmen, das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachten oder Leib oder Leben verletzen oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigen. Wenn unsere Lieferanten private oder öffentliche Sicherheitskräfte zum Schutz eines Projekts oder Standorts beauftragen oder deren Einsatz anfordern, müssen angemessene und wirksame Maßnahmen²¹ getroffen werden, um diese Risiken zu minimieren.

²¹ Die Maßnahmen sind an den relevanten Richtlinien und Modellen des Internationalen Verhaltenskodex für private Sicherheitsunternehmen (2021) und der Freiwilligen Grundsätze für Sicherheit und Menschenrechte (2020) auszurichten.

04

Ökologische Verantwortung: unsere Anforderungen



4.1. Reduzierung der Umweltbelastung

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ihren negativen Einfluss auf die Umwelt, hervorgerufen durch den Ausstoß von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, die Einleitung von Schadstoffen in Boden und Wasser sowie die Erzeugung von Abfall, kontinuierlich minimieren. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die Biodiversität bewahren und eine Kreislaufwirtschaft fördern.

Unsere Lieferanten müssen alle Umweltgesetze und -vorschriften einhalten und alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. für die Überwachung von Abwässern) und Registrierungen einholen, aufrechterhalten sowie deren Anforderungen erfüllen.

Insbesondere dürfen unsere Lieferanten keine schädlichen Bodenkontaminationen, Gewässerverschmutzungen, Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch verursachen, die die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und zur Produktion von Nahrungsmitteln erheblich beeinträchtigen, einer Person den Zugang zu sauberem Trinkwasser verwehren, einer Person den Zugang zu sanitären Einrichtungen erschweren oder zerstören oder die Gesundheit einer Person schädigen.

Im Zweifelsfall gelten die Grenzwerte für zulässige Emissionen, die in den Richtlinien des Landes der Produktion festgelegt sind, oder, falls keine solchen Richtlinien vorhanden sind oder diese offensichtlich unzureichend sind²², gelten internationale Normen²³.

²² Die Richtlinien eines Landes sind beispielsweise offensichtlich unzureichend, wenn die zuständigen deutschen, EU- oder UN-Institutionen ihre Unangemessenheit bestätigen oder die Grenzwerte Grenzen zulassen, die mehr als 50 % über den vorhandenen internationalen Normen liegen.

²³ Für Grenzwerte zur Verunreinigung des Erdreichs gilt die ISO/TC Nr. 190 zur Bodenqualität, falls die FAO keine abweichenden Richtlinien vorgibt. Für alle anderen Grenzwerte gelten die relevanten WHO-Richtlinien, d. h. für den Wasserverbrauch und die Wassernutzung: die WHO-Leitlinien für Trinkwasserqualität (2022); für Luftverschmutzungsgrenzwerte: die globale WHO-Leitlinie zur Luftqualität (2021); oder für

4.2. Klimaschutz und Verbot der Entwaldung

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie mit Dringlichkeit handeln, um ihre Auswirkungen auf den Klimawandel zu reduzieren

Das bedeutet, dass unsere Lieferanten die von ihren Geschäftstätigkeiten verursachten Treibhausgasemissionen messen und Anstrengungen unternehmen, um diese Emissionen zu minimieren.

In ihren Anstrengungen um verstärkten Klimaschutz müssen unsere Lieferanten von Produktionsmaterial spätestens bis 2025 entwaldungsfreie Lieferketten aufweisen. Dazu gehören unter anderem die Verbesserung der Transparenz und Rückverfolgbarkeit, die Überwachung negativer Auswirkungen und die Zusammenarbeit in der gesamten Lieferkette. Produkte, die aus Gebieten stammen, die als High Conservation Value²⁴ oder High Carbon Stock²⁵ klassifiziert und nach dem 1. Januar 2020 erschlossen wurden, stehen im Widerspruch zu diesem Kodex.



Lärmgrenzwerte: die regional anwendbaren WHO-Leitlinien für Umgebungslärm, und falls keine solche regional anwendbare Leitlinie vorhanden ist: die WHO Guideline for Community Noise (1999), eine vorangegangene Empfehlung gleicher Art.

²⁴ Gemäß Beschreibung auf der offiziellen Webseite des HCV-Netzwerks High Conservation Value.

²⁵ Gemäß Beschreibung auf der offiziellen Webseite des HCSA High Carbon Stock.

4.3. Gefahrstoffe

Unsere Lieferanten müssen Gefahrstoffe, Chemikalien und ähnliche Stoffe kennzeichnen, überwachen und kontrollieren und gewährleisten, dass sie sicher verwendet, transportiert, gelagert sowie recycelt und entsorgt werden. Alle geltenden Gesetze und Bestimmungen in Bezug auf Gefahrstoffe, Chemikalien und ähnliche Stoffe müssen strikt befolgt werden.

Unsere Lieferanten dürfen keine Produkte herstellen, die Quecksilber enthalten. Sie dürfen kein Quecksilber und keine Quecksilberbestandteile in ihren Herstellungsprozessen verwenden; mit Quecksilberabfall müssen sie im Einklang mit den Bestimmungen des Minamata-Übereinkommens (Quecksilber-Konvention) verfahren.²⁶

Unsere Lieferanten dürfen keine persistenten organischen Schadstoffe produzieren und verwenden, die gegen die Bestimmungen des Stockholmer Übereinkommens verstoßen. Sie dürfen persistente organische Schadstoffe nicht auf umweltschädigende Weise verwenden, sammeln, lagern oder entsorgen, die gegen das Stockholmer Übereinkommen verstößt.²⁷

Gemäß der Definition im Basler Übereinkommen dürfen unsere Lieferanten keine gefährlichen Abfälle und sonstigen Abfälle (i) an eine Partei exportieren, die die Einfuhr solcher gefährlichen und sonstigen Abfälle verboten hat; (ii) in einen Einfuhrstaat exportieren, der der Einfuhr nicht schriftlich zugestimmt hat, es sei denn dieser Einfuhrstaat hat die Einfuhr dieser gefährlichen Abfälle nicht verboten; (iii) in einen Staat exportieren, der das Basler Übereinkommen nicht ratifiziert hat bzw. der nicht in Anhang VII zum Basler Übereinkommen aufgeführt ist; oder (iv) in ein Land exportieren, wenn mit diesen gefährlichen

²⁶ Im Einklang mit dem Minamata-Übereinkommen (Minamata Convention on Mercury, 2017).

²⁷ Im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (2004).

Abfällen oder sonstigen Abfällen in dem Land nicht umweltverträglich umgegangen wird.

Gemäß Definition im Basler Übereinkommen dürfen unsere Lieferanten keine gefährlichen Abfälle und sonstigen Abfälle aus einem Staat einführen, der das Basler Übereinkommen²⁸ nicht ratifiziert hat.

4.4. Nachhaltiges Wassermanagement

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie bei ihren Geschäftstätigkeiten ein nachhaltiges Wassermanagement betreiben.

Das umfasst die Wiedergewinnung und Nutzung von Wasser, insbesondere in Gebieten, in denen Wassermangel herrscht. Unsere Lieferanten müssen den Wasserbedarf aller Interessensgruppen in dem Gebiet berücksichtigen.

Dazu gehören auch die angemessene Überwachung, Kontrolle und Aufbereitung von Abwasser, insbesondere wenn das Abwasser direkt in die Umgebung abgeleitet wird.

4.5. Abfallreduzierung

Abfälle jeglicher Art, einschließlich Wasser- und Energieabfälle, aber auch und insbesondere Nahrungsmittel- und Verpackungsabfälle, sind direkt an der Quelle der Entstehung oder mithilfe von Maßnahmen wie Werkstoffsubstitution, -erhaltung und -recycling sowie durch Änderung der Produktion, Wartung und Anlagen zu reduzieren oder zu beseitigen.

Abfälle sind zu überwachen und zu kontrollieren und vor ihrer Entsorgung bzw. Einleitung in die Umwelt gemäß den geltenden Rechtsvorschriften zu behandeln bzw. aufzubereiten.

²⁸ Im Einklang mit dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung (2019).

4.6. Tierschutz

Unsere Lieferanten sind verpflichtet, die geltenden nationalen Gesetze zum Schutz und Wohlergehen von Tieren in ihren Lieferketten vollständig einzuhalten.

Weiterhin sind unsere Lieferanten verpflichtet, Zucht- und Haltungssysteme für Nutztiere von ihrer Geburt bis zu ihrer Schlachtung bestmöglich auf die Bedürfnisse dieser Tiere abzustimmen und den (verhaltens-)physiologischen Anforderungen der jeweiligen Tierart gerecht zu werden.

Dabei ist sicherzustellen, dass den Tieren während ihres Transports, der Betäubung oder der Schlachtung keine Schmerzen zugefügt werden oder sie auch nicht auf andere Weise leiden oder zu Schaden kommen. Insbesondere während des Transports von lebenden Tieren sind unsere Lieferanten verpflichtet, die Transportzeiten entlang ihrer Lieferkette so kurz wie möglich zu halten.

Lieferanten sollen proaktiv Lösungen für mehr Tierschutz entlang ihrer Lieferkette entwickeln und fördern.

05

Unsere Anforderungen an ethisches Geschäftsverhalten



5.1. Die Grundlage: Einhaltung von Gesetzen

Wir respektieren geltendes Recht und verlangen von unseren Mitarbeitern und unseren Geschäftspartnern, dies ebenfalls zu tun.

Alle geltenden Gesetze müssen eingehalten werden. Das umfasst je nach Anwendbarkeit nationale, ausländische oder staatsübergreifende Gesetze, Konventionen, Regeln oder sonstige Bestimmungen.

In Übereinstimmung mit solchen Gesetzen ist es außerdem streng verboten, gesetzwidrige Handlungen zu begehen oder Dritte zu gesetzwidrigen Handlungen zu bewegen.

Falls das geltende Recht weniger weitergehend ist als die im vorliegenden Kodex (einschließlich den genannten ILO-Übereinkommen und internationalen Vereinbarungen) festgelegten Grundsätze, sind unsere Lieferanten verpflichtet, mindestens diesen Kodex einzuhalten.

5.2. Korruptionsbekämpfung

Unsere Lieferanten dürfen sich weder direkt noch über Dritte an irgendeiner Form von Bestechung, Betrug, Korruption, Erpressung oder Veruntreuung beteiligen. Dies gilt auch für den Versuch, die persönlichen Interessen einer unserer Mitarbeiter oder einer mit ihm verbundenen Person zu beeinflussen.

Lieferanten müssen beachten, dass Mitarbeiter unseres Unternehmens einen ungerechtfertigten persönlichen Vorteil in Verbindung mit ihren Geschäftstätigkeiten von unseren Lieferanten weder verlangen noch annehmen dürfen. Daher dürfen unsere Lieferanten keinen solchen persönlichen Vorteil anbieten. Im Einklang mit Gesetzen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption werden ausschließlich übliche, adäquate Werbegeschenke von geringem Wert zu geschäftlichen Zwecken sowie Einladungen (z. B. zum Essen) zu geschäftlichen Anlässen akzeptiert, die von geringfügigem Wert sind und nicht das Potenzial haben, geschäftliche Entscheidungen in unredlicher Weise zu beeinflussen.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie über angemessene Verfahren verfügen, um Bestechung und Korruption bei allen vom Lieferanten unternommenen kaufmännischen Aktivitäten zu verhindern.

5.3. Wettbewerbsrecht

Um den freien Wettbewerb zu schützen, müssen sich alle unsere Lieferanten an das Kartellrecht halten. Das gilt unter anderem für die Weitergabe von wirtschaftlich vertraulichen Informationen über Wettbewerber und insbesondere für Vereinbarungen mit anderen Unternehmen oder Lieferanten, die sich zu unserem Nachteil auswirken würden.

5.4. Datenschutz und Informationssicherheit

Unsere Lieferanten sind verpflichtet, alle vertraulichen Informationen, Handels- und Geschäftsgeheimnisse sowie das gesamte geistige Eigentum unseres Unternehmens zu wahren und zu schützen.

Lieferanten sind verpflichtet jederzeit alle geltenden Datenschutzgesetze einzuhalten, was insbesondere den Umgang mit personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter oder unserer Kunden betrifft, die der Lieferant von uns erhält oder von denen er im Rahmen unserer Geschäftsbeziehung Kenntnis erhält.

06

Allgemeine Bestimmungen

Der Lieferant verpflichtet sich zur strikten Einhaltung dieses vorliegenden Kodex. Der Lieferant verpflichtet sich außerdem, sich nicht an Aktivitäten zu beteiligen, die nicht ausdrücklich im Kodex erwähnt werden, die aber offensichtlich und schwerwiegend gegen die internationalen Menschenrechte verstoßen.

Darüber hinaus wird der Lieferant die in diesem Kodex festgelegten Anforderungen in Bezug auf Menschen- und Umweltrechte an seine Lieferanten weitergeben und geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Einhaltung der in diesem Kodex festgelegten Anforderungen entlang seiner gesamten Lieferkette sicherzustellen. Unsere Lieferanten müssen unter anderem angemessene Anstrengungen unternehmen, um mit ihren eigenen Lieferanten Vereinbarungen zu treffen, die mit diesem Kodex und den internationalen Übereinkommen, auf denen er basiert, in Einklang stehen. Falls die eigenen Lieferanten diesen Anforderungen nicht zustimmen, muss unser Lieferant die Gründe dafür dokumentieren und seine Anstrengungen fortsetzen. Falls eine solche Vereinbarung trotz angemessener Anstrengungen und nach angemessener Zeit nicht erzielt werden kann, muss unser Lieferant unter Umständen einen möglichen Wechsel seines Lieferanten erwägen.

Soweit gesetzlich zulässig, sind wir berechtigt, von unserem Lieferanten die erforderlichen Angaben und Informationen darüber zu verlangen, dass dieser Kodex von ihm ordnungsgemäß umgesetzt wurde. Dies schließt die Herausgabe von etwaigen Dokumenten und Informationen ein, die für den Nachweis der ordnungsgemäßen Umsetzung relevant sind. Wir behalten uns das Recht vor, die Einhaltung des Kodex zu überprüfen. In diesem Zusammenhang sind wir berechtigt, unseren Lieferanten aufzufordern, Selbstbeurteilungen durchzuführen oder relevante Richtlinien oder Verfahren offenzulegen. Insbesondere sind wir berechtigt, regelmäßig, mindestens zweimal pro Kalenderjahr ohne Anlass und zusätzlich bei Vorfällen Vor-Ort-Audits durch uns und / oder externe Auditoren während der regulären Geschäftszeiten durchzuführen. Die

Audits werden mit einer angemessenen Frist im Voraus angekündigt. Im Falle eines Vorfalls oder eines mutmaßlichen Verstoßes gegen den Kodex kann das Audit unter Berücksichtigung der Schwere des Verstoßes auch ohne vorherige Ankündigung durchgeführt werden. Bei der Anforderung von Unterlagen bzw. Daten/Informationen oder der Durchführung von Audits ist sicherzustellen, dass die datenschutzrechtlichen und kartellrechtlichen Bestimmungen eingehalten und keine rechtsverbindlichen oder strafbewehrten Geheimhaltungspflichten verletzt werden.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie nicht nur ihren eigenen Mitarbeitern, sondern auch den Mitarbeitern ihrer Lieferanten und Dritten geeignete Kanäle zur Verfügung stellen, über die Beschwerden über Verstöße gegen den Kodex auch anonym geäußert werden können. In diesem Zusammenhang und unter Wahrung der jeweiligen Rechte der Betroffenen ist die Einrichtung eines geeigneten Verfahrens zum Umgang mit den dort eingehenden Meldungen zu etablieren. Es ist zu unterlassen, gutgläubig handelnde Hinweisgeber zu sanktionieren oder ihnen in anderer Weise Nachteile zuzufügen.

Im Falle eines Verstoßes gegen diesen Kodex, insbesondere in Bezug auf Menschen- oder Umweltrechte, müssen unsere Lieferanten unverzüglich alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, z. B. in Form eines Aktionsplans, um den Verstoß zu beenden oder, falls eine Beendigung nicht sofort möglich ist, abzumildern. Wir haben das Recht, von unseren Lieferanten zu verlangen, dass sie angemessene konkrete Maßnahmen ergreifen, um einen Verstoß zu verhindern und zu beenden. Unsere Lieferanten sind in jedem Fall dazu verpflichtet, die ihrerseits ergriffenen Maßnahmen nachprüfbar zu dokumentieren und uns in Fällen, in denen wir von einem Verstoß Kenntnis erlangt oder einen begründeten Verdacht auf einen Verstoß haben, offen über den Sachverhalt, die getroffenen Maßnahmen und die erzielten Fortschritte zu informieren sowie mit uns zusammenzuarbeiten.

Bei schwerwiegenden Verstößen gegen diesen Kodex behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung und alle Vereinbarungen mit unserem Lieferanten auszusetzen oder zu beenden, ohne dass für uns daraus eine Strafe oder eine weitere Haftung erwächst. Vor Kündigung der Geschäftsbeziehung werden wir unseren Lieferanten über unsere Absicht informieren und eine angemessene Frist einräumen, um den Verstoß zu beheben oder, falls dies innerhalb einer angemessenen Frist nicht möglich ist, zu minimieren. Wenn der Verstoß auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit unseres Lieferanten beruht und uns unter Berücksichtigung aller Umstände die Fortsetzung der Geschäftsbeziehung nicht zugemutet werden kann, sind wir dazu berechtigt, die Geschäftsbeziehung fristlos zu kündigen.

07

Sonstiges

Dieser Kodex schafft keine Rechtsgrundlage für Rechte, Forderungen, Klagen oder Ansprüche Dritter gegen uns oder unsere Lieferanten; der Begriff „Dritter“ schließt Vereinigungen oder Verbände, Arbeitnehmer, Grundbesitzer, Eigentümer von Grundstücken, Personen, die nahe von Aktivitäten entlang der Lieferkette wohnen, arbeiten und / oder sich dort erholen oder andere Personen, die infolge eines Verstoßes gegen die Menschenrechte verletzt werden oder Schaden erleiden, ein.

Dieser Oetker-Verhaltenskodex für Lieferanten wurde in englischer Sprache und in mehreren anderen Sprachen erstellt. Die englische Fassung ist die gültige und vorherrschende Fassung. Übersetzungen in andere Sprachen dienen ausschließlich zu Informationszwecken, sind jedoch nicht bindend. Im Falle eines Widerspruchs zwischen den Fassungen in anderen Sprachen und der englischen Fassung dieses Verhaltenskodex ist allein die englische Fassung maßgeblich.

08

Kontaktieren Sie uns

Falls der Lieferant Informationen über einen Verstoß gegen den Kodex durch unser Unternehmen erhält, erwarten wir, dass er uns baldmöglichst benachrichtigt. Unser Lieferant hat Gelegenheit, entweder seinen Ansprechpartner in unserem Unternehmen zu informieren oder die Compliance-Organisation, z. B. per E-Mail (compliance@oetker-group.com) oder über unser Whistleblower-System (<https://coho.oetker-group.com>). Falls Lieferanten Grund zu der Annahme haben, dass die von ihnen bereitgestellten Informationen sie benachteiligen könnten, können sie in ihrer Mitteilung an den Compliance-Beauftragten verlangen, dass ihre Informationen über den Verstoß vertraulich untersucht werden.

Falls Lieferanten Fragen zu diesem Verhaltenskodex und seiner Umsetzung haben, können sie sich an ihren zuständigen Ansprechpartner in unserem Unternehmen wenden.



Angaben zur Veröffentlichung

Oetker-Verhaltenskodex für Lieferanten (September 2022)

Herausgeber

Dr. August Oetker KG
Lutterstraße 14
33617 Bielefeld
Deutschland
Telefon: +49-521-155-0
E-Mail: presse@oetker.de
Webseite: www.oetker-group.com

Fotos

Shutterstock (Stock Photo ID: 2084422390), Valery Zotev
(Vorderseite, Inhalt & Rückseite)
iStock (Stock Photo ID: 1159094800), evgenyatamanenko (S. 3)
Werbeagentur HOCH5, Bünde/Bielefeld/Berlin (Seiten 2, 12, 17)
Dr. Dirk Schallenberg (S. 8)
Radeberger Exportbierbrauerei (S. 9)

DrinkPort

BRENNERS PARK-HOTEL & SPA
BADEN-BADEN

JEVER

ROLAND
Die Logistik Manager

cameo

QUEEN
- EST 1897 -

wilton

ALLGÄUER
BRAUHAUS

deine forte.de
Erläutere, formen, besetzen

ALL ABOUT
CAKE

NEWCAKES

CREATE
BETTER GROUP

Radeberger
PILSENER

oetker
digital

CHÂTEAU
GÂTEAUX

HOTEL DU CAP-EDEN-ROC
CAP D'ANTIBES

Mavalério
ESTABE 1969

Cook's

Dr.Oetker
FUNFOODS

OEDIV
Managed Solutions

T&G
ELMELOUK
للناس المكي بيجون

Getränke
HOFFMANN

Cook's

HGS

Conditorei
Coppenrath & Wiese

Dr.Oetker

flaschenpost.de

RADEBERGER GRUPPE
DEUTSCHE BIERKULTUR