



# Oetker Supplier Code of Conduct



[flaschenpost.de](https://flaschenpost.de)



# Content

1. Introduction .....	1	4.1. Reduction of environmental impact.....	9
2. Scope of this Code.....	2	4.2. Climate protection and zero deforestation.....	9
3. Our Requirements regarding Social Responsibility .....	3	4.3. Hazardous substances .....	10
3.1. No forced or compulsory labour .....	4	4.4. Sustainable water management .....	10
3.2. No child labour.....	4	4.5. Reduction of waste .....	10
3.3. Non-discrimination and equal opportunities .....	5	4.6. Animal welfare .....	11
3.4. Humane treatment .....	5	5. Our Requirements regarding Ethical Business Behavior .....	12
3.5. Compensation and benefits .....	6	5.1. The basis: compliance with laws.....	13
3.6. Freedom of association.....	6	5.2. Anti-corruption .....	13
3.7. Health and safety.....	6	5.3. Competition law .....	13
3.8. Working hours.....	7	5.4. Protection of privacy and information security.....	13
3.9. No illegal eviction or deprivation .....	7	6. General provisions.....	14
3.10. Private or public security forces .....	7	7. No third-party rights .....	16
4. Our Requirements regarding Environmental Responsibility .....	8	8. Contact us .....	17

# 01

## Introduction

The Oetker Group<sup>1</sup> was founded in Bielefeld in 1891 and is one of the largest German family businesses. The internationally active group of companies, represented with over 40,000 employees in more than 50 countries with production, sales and service units, is characterized by a broad diversification into different business areas, including Food (Dr. Oetker, Conditorei Coppenrath & Wiese), Beer & Nonalcoholic Beverages (Radeberger Gruppe), Delivery Services (Flaschenpost) and Other Interests (e.g. Oediv, HGS, Oetker digital, Brenners Park-Hotel & Spa, Hôtel du Cap-Eden-Roc).

Our strategy is designed to be long-term, cross-generational and resource-conserving, always with the objective of remaining a reliable partner for our customers, our business partners and our employees: “As a family-owned company we have always been aware of our responsibility to our employees and to society as a whole. The approach our company takes is therefore born out of the conviction that we should, to the greatest extent possible, leave our planet to following generations in a better condition.” (Richard Oetker)

We are committed to ecologically and socially responsible corporate management. We have formulated the human rights-related and

environmental expectations we have of our employees and suppliers in a policy statement<sup>2</sup> on our human rights strategy, which we update regularly. We therefore expect not only our employees, but also our suppliers and other business partners, to observe the principles of ecological, social and ethical behavior and to integrate them into the corporate culture in order to be able to make a joint contribution to a more sustainable future. Besides environmental challenges, we focus on both our own employees and employees of our partners in our supply chain. In doing so, international human rights<sup>3</sup> as laid down in the United Nations’ Guiding Principles on Business and Human Rights<sup>4</sup> and the Fundamental Principles and Rights at Work of the International Labor Organization (ILO)<sup>5</sup> form the basis of our activities.

We expect our suppliers to work with us in accordance with the above-mentioned standards. This Oetker Supplier Code of Conduct<sup>6</sup> (the “Code”) thus defines the minimum requirements we have for a successful cooperation.

We also want to meet the increased demands for transparency in supply chains, which we see as an opportunity to deepen and expand relationships among our supplier base.

---

<sup>1</sup> The term Oetker Group means Dr. August Oetker KG and all its affiliates in Germany and abroad (see [oetker-group.com](http://oetker-group.com)). The use of “we” or “us” hereinafter refers to the company of the Oetker Group, which is the contractual party of the supplier.

<sup>2</sup> The policy statement on our human rights strategy can be found [here](#).

<sup>3</sup> Defined as the Rights included in the Universal Declaration of Human Rights (1948), in the International Covenant on Civil and Political Rights (1966) and in the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966).

<sup>4</sup> [GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](#) (ohchr.org)

<sup>5</sup> [Fundamental rights and principles at work](#) (ilo.org)

<sup>6</sup> Hereinafter also referred to as “Code of Conduct” or “Code”.

# 02

## Scope of this Code

By accepting this Code, our suppliers agree to comply with the terms of this Code and the international conventions referenced in this Code (especially in the sections “People” and “Environment”). Suppliers acknowledge that compliance with this Code is required to maintain their status as a supplier of us.

Our suppliers shall not try to circumvent any obligations under this Code. For example, labour-only contracting, sub-contracting, home-working arrangements, apprenticeship schemes, or the use of fixed-term contracts, which may be legitimated arrangements, if the situation so requires, but shall never be used for evading compliance with this Code.

Our suppliers agree not to engage in any activity which evidently and severely violates international human rights, even if such activity is not expressly prohibited under this Code. Especially, our suppliers shall not engage in any activity or omission which is directly capable of impairing in a particularly serious manner a protected legal position and the unlawfulness of which is obvious on a reasonable assessment of all the circumstances.



03

## Our Requirements regarding Social Responsibility



### 3.1. No forced or compulsory labour

We do not tolerate any form of forced labour<sup>7</sup> at any of our suppliers. This includes any work or service required of a person under threat of punishment and for which the person has not voluntarily made him-/herself available. The ILO indicators<sup>8</sup> are used to determine if a situation constitutes forced labour.

All workers, both permanent and temporary, must be provided with all mandatory employment documents in a language that they understand prior the commencement of the employment. Any employment contract must be freely agreed to.

Mental and physical coercion, slavery<sup>9</sup>, serfdom<sup>10</sup> or debt bondage<sup>11</sup>, involuntary prison labour and human trafficking<sup>12</sup> are prohibited.

Exceptions are subject to those allowed under the International Covenant on Civil and Political Rights and ILO Convention No. 29.<sup>13</sup>

Fees and costs associated with recruitment and employment must be paid by the employer, not by the employee.

---

<sup>7</sup> As defined in ILO No. 29 on Forced Labour (1930) and ILO No. 105 on Abolition of Forced Labour (1957).

<sup>8</sup> As described in ILO brochure "ILO Indicators of forced labour" (2012).

<sup>9</sup> As defined in Art. 1 of the Slavery Convention (1926).

<sup>10</sup> As defined in Art. 1 b) of the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery (1956).

<sup>11</sup> As defined in Art. 1 a) of the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery (1956).

The ability of workers to move freely shall not be restricted by the employer, for example, through physical restriction, abuse, threats and practices such as retention of passports and valuable possessions.

### 3.2. No child labour

Our suppliers shall not employ a child below the age at which compulsory education ends according to the law at the place of employment, the age of employment not being less than 15 years; this shall not apply if the law of the place of employment derogates therefrom in accordance with Article 2, paragraph 4, and Articles 4 to 8 of Convention No. 138 of the International Labour Organization of 26 June 1973 concerning the minimum age for admission to employment (for example, national laws or regulations may permit the employment or work of persons of 13 to 15 years of age on light work which is not likely to be harmful to their health or development; and not such as to prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation or training program approved by the competent authority or their capacity to benefit from the instruction receive).<sup>14</sup>

<sup>12</sup> As defined in Art. 3 a) of the Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children (2000), supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime (2000).

<sup>13</sup> As defined in Art. 8 b and c of the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) (1966) and Art. 2 (2) of ILO No. 29 on Forced Labour (1930).

<sup>14</sup> As defined in Article 2 (4) and Article 4 – 8 of ILO No. 138 on Minimum Age (1973).

Workers under the age of 18 must not perform hazardous work or any of the worst forms of child labour.<sup>15</sup> Exceptions are only allowed as long as they are in line with national law as outlined by the ILO.<sup>16</sup>

In accordance with Article 3 of Convention No. 182 of the International Labour Organization of 17 June 1999 concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour<sup>17</sup> the worst forms of child labour include

- all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and servitude, and forced or compulsory labour, including the forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict,
- the bringing in, procuring or offering of a child for prostitution, the production of pornography or pornographic performances,
- the bringing in, procuring or offering of a child to engage in illicit activities, in particular the obtaining of and trafficking in drugs,
- work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to be harmful to the health, safety or morals of children.

Workers under the age of 18 shall also be excluded from the obligation to work in night shifts.

---

<sup>15</sup> As defined in Article 3 of ILO No. 182 on Worst Forms of Child Labour (1999).

<sup>16</sup> As defined in Nr. 4 of ILO No. 182 on Worst Forms of Child Labour Recommendation (1999).

### **3.3. Non-discrimination and equal opportunities**

Our suppliers must prevent unequal treatment in employment (including hiring, compensation, promotions, benefits, as well as termination or retirement), for example on the grounds of national and ethnic origin, social origin, health status, disability, sexual orientation, age, gender, political opinion, religion or belief, unless this is justified by the requirements of the employment.<sup>18</sup> Unequal treatment includes in particular the payment of unequal remuneration for work of equal value. Unequal treatment is a situation in which a person is treated differently only or predominantly because of her or him being part of a specific group.

Our suppliers shall provide an inclusive, healthy, bias-free work environment to their employees and shall promote initiatives for further diversity and inclusion in the workforce.

### **3.4. Humane treatment**

Our suppliers must make reasonable efforts to ensure that employees are not subjected to inhumane or degrading treatment, oppression, physical punishment, sexual harassment, abuse, psychological or physical coercion and/or verbal abuse at the workplace. Reasonable efforts may include diversity trainings and sexual harassment policies including trainings and sanctions.

<sup>17</sup> As defined in Nr. 3 of ILO No. 182 on Worst Forms of Child Labour Recommendation (1999).

<sup>18</sup> As defined in ILO No. 100 on Equal Remuneration (1951) and ILO No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation) (1958).

### 3.5. Compensation and benefits

All employees must receive a compensation package which meets or exceeds the legal minimum standards or the prevailing industry standards approved in collective bargaining agreements whichever is applicable. Irrespective of that, all employees shall be paid living wages<sup>19</sup>, which allow them and their families to live in dignity.

Any social benefits mandatory under applicable law shall be granted. Remuneration must be paid on time and in full in a legal currency at the country of employment.

Deductions from the salary are only permitted if made in accordance with applicable law. Wage deductions as a disciplinary measure are not permitted.

### 3.6. Freedom of association

Our suppliers must respect the rights of their employees to freely associate, organise, and bargain collectively and act accordingly.

Employees or their representatives shall be able to associate, organise and communicate openly with management regarding working conditions without fear of discrimination, reprisal, retaliation, intimidation, or harassment.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> In case of doubt, the living wage is to be determined by an international standard, such as the Anker Methodology (Anker, Richard; Anker, Martha (2017): Living Wages Around the World: Manual for Measurement). Current relevant and country-specific data is available at [www.globallivingwage.org](http://www.globallivingwage.org), <https://www.living-income.com> and [www.align-tool.com](http://www.align-tool.com).

### 3.7. Health and safety

Our suppliers shall always give priority to employees' safety. At least, each of our suppliers must comply with applicable laws and regulations regarding work safety.

The workplace must not put health or safety of employees at risk; employees must always work in safe work environments. Suppliers must implement measures to avoid excessive physical and mental exhaustion of their employees.

We expect from our suppliers to identify, evaluate and control workers' exposure to chemical, biological, and physical agents and physically demanding tasks. Suppliers must eliminate these risks through the most effective measures, incl. engineering, management processes and protective equipment.

Our suppliers must put procedures and systems into place to prevent, manage, track and report occupational injury and diseases. This also includes that all employees must receive regular and appropriate training on health, safety and emergencies at the workplace.

Minimum requirements for a healthy workplace include providing drinking water, adequate lighting, temperature control and ventilation, adequate bathroom facilities, fire safety protocols and flight routes,

<sup>20</sup> As defined in ILO No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (1948) and ILO No. 98 on Right to Organise and Collective Bargaining (1949).



building safety and personal protective equipment as well as appropriate equipment with regard to specific workplace conditions and occupational health.

Where accommodation is provided to employees, this must be clean and safe and meet the basic needs of employees.

### **3.8. Working hours**

Our suppliers may not require their workers to work more than the regular and overtime hours allowed by the law of the country where the workers are employed or allowed by applicable collective agreements. Working breaks have to be granted in compliance with applicable law.

Even in countries where this is legal, employees should not work more than 60 hours per week, including overtime, except in emergency or unusual situations. Workers shall be allowed at least one day off per seven-day week.

### **3.9. No illegal eviction or deprivation**

Our suppliers shall not unlawfully evict people and shall not unlawfully deprive land, forests and waters in the acquisition, development or other use of land, forests and waters the use of which secures a person's livelihood.

### **3.10. Private or public security forces**

Our suppliers shall not hire or use private or public security forces for the protection of a project or its sites if, due to a lack of instruction or control by the company, security forces disregarded the prohibition of torture and cruel, inhuman, or degrading treatment or injure life or limb or violate the freedom of association. When our supplier's contract or request usage of private or public security personnel to protect a project or site, reasonable and effective measures<sup>21</sup> need to be applied to minimize these risks.

---

<sup>21</sup> Measures should be oriented towards relevant guidance and models from the International Code of Conduct for Private Security Providers (2021) and the Voluntary Principles on Security and Human Rights (2020).

# 04

## Our Requirements regarding Environmental Responsibility



## 4.1. Reduction of environmental impact

We expect from our suppliers to continuously minimize their negative impact on the environment through emissions of greenhouse gases and air pollutants, discharges into soil and water and waste generation. We expect from our suppliers to preserve biodiversity and encourage a circular economy.

Our suppliers must comply with all environmental laws and regulations and obtain and maintain all required environmental permits (e.g., discharge monitoring) and registrations and follow their requirements.

In particular, our suppliers shall not cause any harmful soil contamination, water pollution, air pollution, harmful noise emission or excessive water consumption, which significantly impairs the natural basis for the preservation and production of food, denies a person access to safe drinking water, impedes or destroys a person's access to sanitary facilities; or harms the health of a person.

In case of doubt, the thresholds for permissible emissions established in the rules of the country of production or – if not existent or if they are obviously inadequate<sup>22</sup> – international standards<sup>23</sup> apply.

---

<sup>22</sup> For example, the rules of the country are obviously inadequate if the competent German, EU or UN institutions state their inadequateness or if the thresholds permit permissions that are more than 50 % higher than the existing international standards.

<sup>23</sup> For soil contamination thresholds, the ISO/TC 190 on soil quality applies, if the FAO does not issue differing guidance. For all other thresholds, the relevant WHO guidelines apply, i.e. for water consumption and usage: the WHO guidelines for drinking-water quality (2022); for air pollution thresholds: the WHO global air quality

## 4.2. Climate protection and zero deforestation

We expect our suppliers to act with urgency in order to limit their impacts on climate change.

This means that our suppliers measure greenhouse gas emissions caused by their business activities and make efforts to minimizing these emissions.

In their efforts for increased climate protection, our suppliers of production material shall operate deforestation-free value chains, latest by 2025. This includes, but is not limited to, increasing transparency and traceability, monitoring adverse impacts, and collaborating throughout their supply chain. Any products that have been sourced from High Conservation Value<sup>24</sup> or High Carbon Stock<sup>25</sup> areas developed after Jan 1, 2020 will be considered in violation of this Code.



guidelines (2021); or noise thresholds: the regionally applicable WHO guidelines for community/environmental noise, and where no such regionally applicable guideline exists: the WHO guideline for community noise (1999).

<sup>24</sup> As described on the official website of the HCV network High Conservation Value.

<sup>25</sup> As described on the official website of the HCSA High Carbon Stock.

### 4.3. Hazardous substances

Our suppliers must label, monitor and control hazardous materials, chemicals and substances and ensure their safe handling, movement, storage, recycling and disposal. All applicable laws and regulations relating to hazardous materials, chemicals and substances must be strictly adhered to.

Our suppliers shall not manufacture mercury-added products, use mercury and mercury compounds in manufacturing processes and shall not treat mercury waste in contravention of the provisions of the Minamata Convention.<sup>26</sup>

Our suppliers shall not produce and use Persistent Organic Pollutants in contravention of the provisions of the Stockholm Convention and shall not handle, collect, store and dispose of waste of Persistent Organic Pollutants in a non-environmentally sound way in contradiction to the Stockholm Convention.<sup>27</sup>

Our suppliers shall not export hazardous waste and other waste as defined in the Basel Convention (i) to a party that has prohibited the import of such hazardous and other wastes, (ii) to an importing state which has not given its written consent to the particular import, unless that importing state has not prohibited the import of that hazardous waste (iii) to a state that has not ratified the Basel Convention respectively is not listed in Annex VII to the Basel Convention or (iv)

---

<sup>26</sup> In line with the Minamata Convention on Mercury (2017).

<sup>27</sup> In line with the Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants (2004).

into a country, if such hazardous waste or other waste is not treated in an environmentally sound manner in that country.

Our suppliers shall not import hazardous wastes and other wastes as defined in the Basel Convention from a state that has not ratified the Basel Convention.<sup>28</sup>

### 4.4. Sustainable water management

We expect our suppliers to maintain a sustainable water management in their operations.

This includes the retrieval and usage of water, especially in areas of water stress, considering the water needs of other stakeholders in that area.

It also includes the appropriate monitoring, controlling and treating of wastewater, in particular if wastewater is discharged directly into the environment.

### 4.5. Reduction of waste

Waste of all types, including water and energy, but also and in particular food and packaging waste, is to be reduced or eliminated directly at the source or by practices such as material substitution, conservation, recycling, modifying production, maintenance and facility.

<sup>28</sup> In line with the Basel Convention (2019).

Waste is to be monitored and controlled and to be treated as required by applicable law prior to discharge or disposal.

#### **4.6. Animal welfare**

Our suppliers are obliged to fully comply with the applicable national laws for animal protection and welfare in their respective supply chain.

Furthermore, it is required to adapt any farming and management systems of livestock from birth until slaughter to the needs of the animals as best as possible and to meet the (behavioral) physiological requirements of the respective species.

In doing so, it should be ensured that animals are not subjected to pain, suffering or harm during transport, anaesthetization or slaughter. Especially during transport, suppliers are required to ensure the shortest live transport possible along the supply chain.

Suppliers should proactively develop and promote solutions for more animal welfare along the supply chain.

# 05

## Our Requirements regarding Ethical Business Behavior



## **5.1. The basis: compliance with laws**

We respect applicable law and require our staff members and business partners to do likewise.

Any applicable laws need to be complied with, which may include domestic, foreign or supranational laws, conventions, rules or any other provisions, if applicable.

In accordance with such laws, it is also strictly prohibited to perform illegal acts or cause third parties to perform illegal acts.

If applicable law is less restrictive than the principles set forth in this Code (including the referenced ILO conventions and international agreements), our suppliers are required to, at a minimum, comply with this Code.

## **5.2. Anti-corruption**

Suppliers must not, directly or through others, engage in any form of bribery, fraud, corruption, extortion or embezzlement. This includes the attempt to influence the personal interests of any of our employees or of any person related to them.

Suppliers must observe that in connection with their business activity, employees of our company shall neither request nor accept from our suppliers any unjustified personal advantage, so suppliers must not offer any. Only usual and appropriate advertising gifts of small value for business use and invitations (e.g. meals) on business-related occasions, which are of reasonable value and which do not have the potential of influencing business decisions in a dishonest manner will be accepted in compliance with such anti-bribery and corruption laws.

We expect our suppliers to have adequate procedures in place to prevent bribery and corruption in all commercial dealings undertaken by the supplier.

## **5.3. Competition law**

In order to protect free competition, all our suppliers need to adhere to antitrust law. This includes but is not limited to the provision of commercially sensitive information about competitors and in particular any agreements with other companies or suppliers that would be to our disadvantage.

## **5.4. Protection of privacy and information security**

Our suppliers are required to respect and safeguard all confidential information, trade and business secrets and intellectual property of our company.

Supplier shall, at all times, comply with all applicable data protection laws, which shall especially apply to any personal data of our employees or our customers which the supplier receives from us or gets to know during the business relationship.

# 06

## General provisions

The supplier undertakes to strictly adhere to this Code. Supplier agrees to not engage in any activity which is not expressly mentioned in the Code, but which evidently and severely violates international human rights.

Furthermore, supplier shall pass on the requirements regarding human and environmental rights as defined in the Code to its suppliers and implement appropriate measures to ensure compliance with the requirements set out in this Code throughout its supply chain. Among others, our suppliers need to make reasonable efforts to conclude agreements with their own suppliers that are in line with the Code and the referenced international conventions on which it is based. If its suppliers do not accept, our supplier needs to document the reasons and continue his effort. If, after reasonable effort and time, no such agreement can be reached, our supplier shall consider the option of changing suppliers, if reasonable.

To the extent permitted by law, we are entitled to request the necessary data and information from our supplier that this Code was duly implemented by our supplier. This includes the provision of any documents and information relevant to verifying implementation. We reserve the right to verify our supplier's compliance with this Code. In this regard we are entitled to require our supplier to complete self-assessments or to disclose relevant policies or procedures. Especially, we may regularly, at least two times per calendar year without reason, and additionally in case of incidents, conduct on-site audits by ourselves and/or third-party auditors during regular opening hours. The

audits will be announced upfront within a reasonable period of time. In case of an incident or alleged breach of the Code, under consideration of the severity of the violation, the audit may be made without prior announcement. When requesting documents or data/information or conducting audits, it must be ensured that data protection and antitrust law provisions are complied with and that no confidentiality obligations that are legally binding or punishable by law are violated.

We expect our suppliers to provide not only their own employees, but also the employees of its suppliers and third parties with appropriate channels through which complaints for breach against the Code can also be expressed anonymously. In connection with this, and the preservation of the respective rights of the persons concerned, the establishment of a suitable process for dealing with the reports received there must be established. Our supplier shall refrain from sanctioning or in another way causing disadvantages for whistleblowers acting in good faith.

In case of a violation of this Code, especially regarding human or environmental rights, you must immediately take all reasonable effort, e.g. in form of an action plan, to end, or, if ending is not immediately possible, mitigate the violation. We are entitled to require our suppliers to take reasonable specific measures to prevent and end a violation. In each case our supplier is obliged to document the measures it has taken in a verifiable manner and, in cases where we have become aware of a violation or have a reasonable cause to suspect a violation, we require our supplier to openly inform us about the facts, the



measures taken and the progress achieved as well as to cooperate with us.

We reserve the right to suspend or terminate the business relationship and any agreements with our supplier without any penalty or further liability for us in case of severe breaches against this Code. Before termination, we will inform about our supplier intention to do so and will give a reasonable period of time to remedy, or, if not possible in a reasonable period of time, minimize such violation. If the violation occurs because of intent or serious negligence of our supplier, and it can, under consideration of all circumstances, not reasonably be expected from us to continue the business relationship, we are entitled to terminate the business relationship without prior notice.

# 07

## Miscellaneous

This Code does not create a legal base for rights, claims, causes of action or entitlements against us or our supplier for any third party, including but not limited to associations, workers, landowners, property owners, those residing, working and/or recreating in proximity to supply chain activities or any other individual who is injured or suffers damages due to a violation of human rights.

This Oetker Supplier Code of Conduct was drawn up in English and multiple other languages. The English version is the prevailing and governing version. The translation into other languages is made for your convenience only and shall not be binding. In case of any discrepancies between the versions of other languages and the English version, the English version shall prevail.

# 08

## Contact us

If the supplier obtains any information on a violation of the Code by our company, we expect to be notified as soon as possible. Our supplier has the opportunity to either inform its contact at our company, or the compliance organization, e.g. via e-mail ([compliance@oetker-group.com](mailto:compliance@oetker-group.com)) or via our whistleblower system (<https://coho.oetker-group.com>). If suppliers have reason to assume that the information may be to their disadvantage, they may request in their notice to the compliance officer that the information on the violation shall be investigated confidential.

In case of any questions on this Code of Conduct and its implementation, suppliers may contact their responsible contact person in our company.



---

## **Publishing information**

### **Oetker Supplier Code of Conduct (September 2022)**

#### **Published by**

Dr. August Oetker KG  
Lutterstraße 14  
33617 Bielefeld  
Germany  
Telephone: +49-521-155-0  
Email: [presse@oetker.de](mailto:presse@oetker.de)  
Website: [www.oetker-group.com](http://www.oetker-group.com)

#### **Photos**

Shutterstock (Stock Photo ID: 2084422390), Valery Zotev  
(Front, content & back page)  
iStock (Stock Photo ID: 1159094800), evgenyatamanenko (p. 3)  
Werbeagentur HOCH5, Bünde/Bielefeld/Berlin (pp. 2, 12, 17)  
Dr. Dirk Schallenberg (p. 8)  
Radeberger Exportbierbrauerei (p. 9)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**DrinkPort**



**BRENNERS PARK-HOTEL & SPA**  
BADEN-BADEN

**JEVER**

**ROLAND**  
Die Logistik Manager



**QUEEN**  
- EST 1897 -



**D'Gari**

**ALLGAUER**  
BRAUHAUS



**oetker digital**



**HOTEL DU CAP-EDEN-ROC**  
CAP D'ANTIBES

**NEWCAKES**

**Mavalério**  
Since 1969

**Cook's**



**OEDIV**  
Managed Solutions



**Getränke**  
**HOFFMANN**

**Cook's**

**HGS**



**flaschenpost.de**

**RADEBERGER GRUPPE**  
DEUTSCHE BIERKULTUR



# Codice di Condotta Oetker per i Fornitori



[flaschenpost.de](http://flaschenpost.de)



# Contenuti

1. Introduzione .....	1	4. I nostri requisiti in tema di responsabilità ambientale .....	8
2. Campo di applicazione del Codice .....	2	4.1. Riduzione dell'impatto ambientale .....	9
3. I nostri requisiti in tema di responsabilità sociale.....	3	4.2. Protezione del clima e deforestazione zero .....	9
3.1. Nessun lavoro forzato o obbligatorio.....	4	4.3. Sostanze pericolose .....	10
3.2. Nessun lavoro minorile .....	4	4.4. Gestione sostenibile dell'acqua .....	10
3.3. Non discriminazione e pari opportunità .....	5	4.5. Riduzione dei rifiuti .....	11
3.4. Trattamento corretto .....	6	4.6. Benessere degli animali.....	11
3.5. Retribuzioni e prestazioni sociali.....	6	5. I nostri requisiti in tema di comportamento aziendale etico .....	12
3.6. Libertà di associazione .....	6	5.1. La base: il rispetto della legge .....	13
3.7. Salute e sicurezza .....	6	5.2. Anticorruzione.....	13
3.8. Ore di lavoro .....	7	5.3. Legge sulla concorrenza.....	13
3.9. Nessuna espropriazione o sfratto illeciti .....	7	5.4. Protezione della privacy e sicurezza delle informazioni .....	13
3.10. Forze di sicurezza pubbliche o private .....	7	6. Disposizioni generali .....	14
		7. Disposizioni varie.....	16
		8. Contatti .....	17



# 01 Introduzione

Il Gruppo Oetker<sup>1</sup>, fondato a Bielefeld nel 1891, è una delle più grandi aziende tedesche a conduzione familiare. Attivo a livello internazionale e rappresentato in più di 50 Paesi da oltre 40.000 dipendenti, con unità di produzione, vendita e servizi, il gruppo vanta diverse divisioni, tra cui prodotti alimentari (Dr. Oetker, Conditorei Coppenrath & Wiese), birra e bevande analcoliche (Radeberger Gruppe), spedizioni (Flaschenpost) e altri interessi (ad es. Oediv, HGS, Oetker digital, Brenners Park-Hotel & Spa, Hôtel du Cap-Eden-Roc).

La nostra strategia a lungo termine e intergenerazionale si fonda sulla conservazione delle risorse e sull'obiettivo di essere un partner affidabile per i nostri clienti, per i nostri partner commerciali e per i nostri dipendenti.

“In quanto azienda a conduzione familiare, siamo da sempre consapevoli delle responsabilità nei confronti dei dipendenti e della società tutta. L'approccio che adottiamo nasce dunque dalla convinzione che, nei limiti del possibile, dovremmo consegnare un pianeta migliore alle generazioni del domani.” (Richard Oetker)

Siamo impegnati in una gestione dell'azienda responsabile dal punto di vista ambientale e sociale. Abbiamo formulato le nostre aspettative

in materia di diritti umani e ambiente in una dichiarazione<sup>2</sup> sulla nostra strategia per i diritti umani, che aggiorniamo regolarmente. Ci aspettiamo che non solo i nostri dipendenti, ma anche i nostri fornitori e altri partner commerciali, rispettino i principi di comportamento ambientale, sociale ed etico e li integrino nella cultura aziendale, in modo da poter contribuire insieme a un futuro più sostenibile.

Oltre alle sfide ambientali, ci concentriamo sui nostri dipendenti e sui dipendenti dei nostri partner all'interno della catena di approvvigionamento. I diritti umani internazionali<sup>3</sup>, i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani<sup>4</sup> e pure i Principi e i diritti fondamentali nel lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)<sup>5</sup> sono alla base della nostra attività.

Ci aspettiamo che i nostri fornitori operino con noi in conformità agli standard sopra citati. Il qui presente Codice di Condotta Oetker per i Fornitori<sup>6</sup> (il “Codice”) definisce i requisiti minimi per una cooperazione di successo.

Vogliamo inoltre soddisfare le crescenti richieste di trasparenza nelle catene di approvvigionamento: per noi è l'opportunità di approfondire ed espandere le relazioni esistenti nella nostra base di fornitori.

---

<sup>1</sup> Con l'espressione “Gruppo Oetker” si intendono la Dr. August Oetker KG e tutte le sue affiliate in Germania e nel resto del mondo (v. oetker-group.com). Qui di seguito, le parole “noi” o “ci” fanno riferimento alle aziende del Gruppo Oetker, che stipulano contratti di acquisto con i fornitori.

<sup>2</sup> La dichiarazione sulla nostra strategia per i diritti umani è disponibile [qui](#).

<sup>3</sup> Come definito nella Dichiarazione universale dei diritti umani (1948), nel Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966) e nel Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966).

<sup>4</sup> [GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](#) (ohchr.org)

<sup>5</sup> [Fundamental rights and principles at work](#) (ilo.org)

<sup>6</sup> Di seguito definito “Codice di Condotta” o “Codice”.

# 02

## Campo di applicazione del Codice

Accettando il qui presente Codice, i nostri fornitori si impegnano a rispettare i termini ivi riportati, così come le convenzioni internazionali ivi citate (specialmente nelle sezioni “Persone” e “Ambiente”). I fornitori riconoscono che il rispetto del qui presente Codice è necessario per mantenere il proprio status di nostro fornitore.

I nostri fornitori non devono cercare di eludere gli obblighi del qui presente Codice. I contratti di sola manodopera, i subappalti, gli accordi di lavoro a domicilio, i piani di apprendistato e i contratti a tempo determinato – accordi peraltro legittimi, in certe situazioni specifiche – non devono essere usati per eludere gli obblighi descritti nel qui presente Codice.

I nostri fornitori si impegnano a non intraprendere attività che violano in modo grave e lampante i diritti umani internazionali, anche laddove tali attività non siano espressamente vietate dal qui presente Codice. Nello specifico, i nostri fornitori non devono porre in essere attività e omissioni che possano ledere in maniera grave una posizione giuridica tutelata e la cui illegittimità risulti palese attraverso una valutazione delle circostanze.



03

## I nostri requisiti in tema di responsabilità sociale



### 3.1. Nessun lavoro forzato o obbligatorio

Non tolleriamo alcun tipo di lavoro forzato<sup>7</sup> da parte di nessuno dei nostri fornitori. Non sono dunque ammessi i lavori e i servizi estorti mediante minaccia, e quelli realizzati da persone che non si sono rese disponibili di loro spontanea volontà. Per determinare se una situazione costituisce un esempio di lavoro forzato si adoperano gli indicatori OIL<sup>8</sup>.

Prima dell'inizio del rapporto di lavoro, tutti i lavoratori a tempo determinato e indeterminato devono ricevere i documenti di lavoro obbligatori in una lingua per loro comprensibile. I contratti di lavoro devono essere stati concordati liberamente.

Sono vietate la coercizione mentale e fisica, la schiavitù<sup>9</sup>, la servitù della gleba<sup>10</sup> o per debiti<sup>11</sup>, il lavoro carcerario involontario e la tratta di esseri umani<sup>12</sup>.

Le eccezioni sono quelle consentite dal Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici e dalla Convenzione OIL n. 29.<sup>13</sup>

---

<sup>7</sup> Come definito nelle Convenzioni OIL n. 29 sul lavoro forzato (1930) e n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato (1957).

<sup>8</sup> Come definito nella brochure OIL "Indicatori OIL per il lavoro forzato" (2012).

<sup>9</sup> Come definito nell'art. 1 della Convenzione sulla schiavitù (1926).

<sup>10</sup> Come definito nell'art. 1 b) della Convenzione supplementare relativa all'abolizione della schiavitù, della tratta degli schiavi e delle istituzioni e pratiche analoghe alla schiavitù (1956).

Le tasse e i costi associati alla ricerca di personale e all'assunzione dei dipendenti devono essere coperti dal datore di lavoro e non dal lavoratore.

Il datore di lavoro non deve limitare la capacità dei lavoratori di circolare liberamente, ad esempio mediante restrizioni fisiche, abusi, minacce e pratiche quali la detenzione di passaporti e proprietà di valore.

### 3.2. Nessun lavoro minorile

I nostri fornitori non devono assumere minori di età inferiore a quella prevista dal termine dell'obbligo scolastico – ai sensi delle leggi valide nel paese dove deve svolgersi il rapporto di lavoro – e comunque mai inferiore a 15 anni. Tale disposizione non si applica qualora la legge valida nel paese dove deve svolgersi il rapporto di lavoro stabilisca altrimenti, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 4, e degli articoli da 4 a 8 della Convenzione n. 138 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'età minima di ammissione al lavoro, adottata il 26 giugno 1973 (esistono per esempio leggi e regolamenti nazionali che permettono l'assunzione e il lavoro di soggetti di età compresa tra i 13 e i 15 anni, a condizione che svolgano attività leggere tali da non

<sup>11</sup> Come definito nell'art. 1 a) della Convenzione supplementare relativa all'abolizione della schiavitù, della tratta degli schiavi e delle istituzioni e pratiche analoghe alla schiavitù (1956).

<sup>12</sup> Come definito nell'art. 3 a) del Protocollo per prevenire, reprimere e punire la tratta delle persone, in particolare di donne e bambini (2000), documento integrativo della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale (2000).

<sup>13</sup> Come definito nell'art. 8 b & c del Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici (ICCPR) (1966) e nell'art. 2 (2) della Convenzione OIL n. 29 sul lavoro forzato (1930).

danneggiare la loro salute e il loro sviluppo e tali da non pregiudicare la loro frequenza scolastica, la loro partecipazione a programmi di orientamento o formazione professionale approvati dall'autorità competente o la loro capacità di beneficiare dell'istruzione ricevuta).<sup>14</sup>

I lavoratori di età inferiore a 18 anni non devono svolgere lavori pericolosi né subire le peggiori forme di lavoro minorile.<sup>15</sup> Sono previste delle eccezioni, a condizione che siano in linea con il diritto nazionale, come indicato dall'OIL.<sup>16</sup>

Ai sensi dell'articolo 3 della Convenzione n. 182 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, adottata il 17 giugno 1999 e relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e all'azione immediata per la loro eliminazione<sup>17</sup>, le forme peggiori di lavoro minorile includono

- tutte le forme di schiavitù o pratiche analoghe, quali la vendita e la tratta di minori, la servitù per debiti e l'asservimento, il lavoro forzato o obbligatorio, incluso il reclutamento forzato o obbligatorio di minori per servire in conflitti armati;
- l'impiego, l'ingaggio o l'offerta del minore a fini di prostituzione, di produzione di materiale pornografico o di spettacoli pornografici;
- l'impiego, l'ingaggio o l'offerta del minore ai fini di attività illecite, in particolare per la produzione e il traffico di stupefacenti;

---

<sup>14</sup> Come definito nell'articolo 2 (4) e 4 - 8 della Convenzione OIL n. 138 sull'età minima (1973).

<sup>15</sup> Come definito nell'articolo 3 della Convenzione OIL n. 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999).

<sup>16</sup> Come definito al punto 4 della Raccomandazione OIL n. 190 sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999).

- un lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, può essere dannoso per la salute, l'incolumità o la morale dei bambini.

I lavoratori di età inferiore a 18 anni devono inoltre essere esonerati dall'obbligo del lavoro notturno.

### **3.3. Non discriminazione e pari opportunità**

I nostri fornitori devono impedire un trattamento iniquo dei lavoratori (in termini di assunzione, retribuzione, promozione, benefit, licenziamento e pensionamento), per esempio in base a origine nazionale ed etnica, origine sociale, stato di salute, disabilità, orientamento sessuale, età, sesso, opinione politica, religione o credo, a meno che ciò non sia giustificato dalle esigenze del rapporto di lavoro.<sup>18</sup> Il trattamento iniquo comprende in particolare una remunerazione diversa a fronte di un lavoro di pari valore. Il trattamento iniquo è la situazione in cui una persona viene trattata diversamente solo o soprattutto perché appartiene a un gruppo specifico.

I nostri fornitori devono assicurare ai loro dipendenti un ambiente di lavoro inclusivo, sano e privo di pregiudizi, e devono promuovere iniziative volte a favorire la diversità e l'inclusione nella forza lavoro.

<sup>17</sup> Come definito al punto 3 della Raccomandazione OIL n. 190 sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999).

<sup>18</sup> Come definito nelle Convenzioni OIL n. 100 sulla parità di retribuzione (1951) e OIL n. 111 sulla discriminazione (impiego e occupazione) (1958).

### 3.4. Trattamento corretto

I nostri fornitori devono sforzarsi quanto più possibile per garantire che i dipendenti non siano soggetti a trattamenti disumani o degradanti, oppressione, punizioni fisiche, molestie sessuali, abusi, coercizione fisica o psicologica e/o violenze verbali sul posto di lavoro. Tra gli sforzi richiesti possono esserci corsi di formazione in tema di diversità e politiche aziendali relative alle molestie sessuali, inclusi corsi di formazione e sanzioni.

### 3.5. Retribuzioni e prestazioni sociali

Tutti i dipendenti devono ricevere un pacchetto retributivo che soddisfi o superi gli standard legali minimi o, laddove applicabile, gli standard prevalenti nel settore, approvati mediante appositi contratti collettivi. Ad ogni modo, a tutti i dipendenti dev'essere corrisposto un salario di sussistenza<sup>19</sup> che consenta a loro e alle loro famiglie di vivere dignitosamente.

Devono inoltre essere garantite le eventuali prestazioni sociali obbligatorie. I compensi devono essere versati puntualmente e per intero in una valuta legale ai sensi delle normative del Paese di impiego.

---

<sup>19</sup> In caso di dubbio, il salario di sussistenza si può determinare mediante lo standard internazionale della metodologia Anker (Anker, Richard; Anker, Martha (2017): Salari di sussistenza nel mondo: manuale di misurazione). I dati attuali relativi a ciascun Paese sono disponibili ai siti [www.globallivingwage.org](http://www.globallivingwage.org), <https://www.living-income.com> e [www.align-tool.com](http://www.align-tool.com).

Sono ammesse detrazioni dallo stipendio, ma solo ai sensi della legge applicabile. Non sono ammesse detrazioni salariali come misura disciplinare.

### 3.6. Libertà di associazione

I nostri fornitori devono rispettare i diritti di associazione, organizzazione e contrattazione collettiva dei loro dipendenti e agire di conseguenza.

I dipendenti o i loro rappresentanti devono potersi associare e organizzare e parlare apertamente alla direzione delle condizioni di lavoro senza temere discriminazioni, rappresaglie, ritorsioni, intimidazioni o molestie.<sup>20</sup>

### 3.7. Salute e sicurezza

Per i nostri fornitori, la sicurezza dei dipendenti deve essere una priorità. Ciascuno dei nostri fornitori deve rispettare le leggi e i regolamenti applicabili in materia di sicurezza sul lavoro.

Il posto di lavoro non deve compromettere la salute o la sicurezza dei dipendenti, che devono sempre operare in ambienti sicuri. I fornitori devono attuare le misure necessarie per evitare l'esaurimento fisico e mentale dei propri dipendenti.

<sup>20</sup> Come definito nelle Convenzioni OIL n. 87 sulla libertà di associazione e sulla protezione del diritto di organizzazione (1948) e OIL n. 98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1949).

Ci aspettiamo che i nostri fornitori identifichino, valutino e controllino l'esposizione dei lavoratori ad agenti chimici, biologici e fisici e agli incarichi fisicamente più gravosi. I fornitori devono eliminare i rischi attraverso misure efficaci, inerenti anche, ma non solo, a ingegneria, processi gestionali e dispositivi di protezione.

I nostri fornitori devono mettere in atto procedure e sistemi tali da impedire, gestire, monitorare e segnalare infortuni e malattie professionali. Tra le altre cose, tutti i dipendenti devono ricevere una formazione regolare e adeguata in tema di salute, sicurezza ed emergenze sul posto di lavoro.

I requisiti minimi per un posto di lavoro sano includono la fornitura di acqua potabile, un'illuminazione appropriata, il controllo della temperatura e della ventilazione, servizi igienici idonei, protocolli di sicurezza antincendio e vie di fuga, dispositivi di sicurezza degli edifici e dispositivi di protezione individuale, nonché attrezzature adeguate alle condizioni specifiche del luogo del lavoro ai fini della salute sul lavoro.

Se i dipendenti ricevono un alloggio, questo deve essere pulito e sicuro e soddisfare le esigenze basilari dei lavoratori.

### **3.8. Ore di lavoro**

I nostri fornitori non possono chiedere ai dipendenti di lavorare oltre le ore regolari e straordinarie previste dalla legge del Paese d'impiego o

dai contratti collettivi applicabili. Devono inoltre concedere loro delle pause nel rispetto della legge vigente.

Anche nei Paesi in cui è legale farlo, i dipendenti non dovrebbero lavorare più di 60 ore a settimana, straordinari inclusi, se non in caso di emergenza o situazioni insolite. Ai lavoratori va concesso almeno un giorno libero su una settimana di sette giorni.

### **3.9. Nessuna espropriazione o sfratto illeciti**

I nostri fornitori non devono sfrattare illegalmente nessuno, né sottrarre illecitamente terre, foreste e acque per finalità di acquisizione, sviluppo o altro se da tali terre, foreste e acque dipende la sussistenza di qualcuno.

### **3.10. Forze di sicurezza pubbliche o private**

I nostri fornitori non devono assumere né usare forze di sicurezza pubbliche o private per proteggere un progetto o i suoi siti se – per mancanza di formazione o controllo da parte dell'azienda – tali forze di sicurezza non rispettano il divieto di tortura e di trattamento crudele, disumano o degradante, se mettono a repentaglio la vita e l'incolumità fisica degli individui o se violano la libertà di associazione. Quando i nostri fornitori ingaggiano o impiegano personale di sicurezza pubblico o privato per proteggere un progetto o un sito, occorre applicare misure efficaci e ragionevoli<sup>21</sup> per minimizzare i rischi.

---

<sup>21</sup> Tali misure devono essere orientate a linee guida e modelli pertinenti, tratti dal Codice di condotta internazionale per i servizi privati di sicurezza (2021) e dai Principi volontari sulla sicurezza e sui diritti umani (2020).

# 04

## I nostri requisiti in tema di responsabilità ambientale





## 4.1. Riduzione dell'impatto ambientale

Ci aspettiamo che i nostri fornitori minimizzino costantemente il proprio impatto nocivo sull'ambiente, derivante dall'emissione di gas serra e di inquinanti atmosferici, dallo scarico di contaminanti nel suolo e nell'acqua o dalla produzione di rifiuti. Ci aspettiamo inoltre che i nostri fornitori tutelino la biodiversità e promuovano un'economia circolare.

I nostri fornitori devono rispettare le leggi e i regolamenti ambientali applicabili, ottenere o mantenere eventuali registrazioni o permessi ambientali (per es. monitoraggio degli scarichi) e attenersi ai requisiti ivi riportati.

In particolare, i nostri fornitori non devono provocare alcuna contaminazione del suolo, dell'acqua o dell'aria, produrre emissioni sonore dannose o consumare troppa acqua – non devono insomma pregiudicare la base naturale per la conservazione e la produzione di cibo, negare l'accesso all'acqua potabile sicura, impedire o eliminare l'accesso ai servizi igienici o danneggiare la salute delle persone.

In caso di dubbio valgono i valori soglia per le emissioni stabiliti dalle normative del Paese di produzione oppure – laddove questi siano inesistenti o palesemente inadeguati<sup>22</sup> – gli standard internazionali<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Le normative nazionali, per esempio, sono palesemente inadeguate se le istituzioni tedesche, dell'UE o dell'ONU ne dichiarano l'inadeguatezza, oppure se i valori soglia consentiti superano del 50% i valori soglia degli standard internazionali.

<sup>23</sup> Per i valori soglia della contaminazione del suolo vale lo standard ISO/TC 190 sulla qualità del suolo, se la FAO non emette linee guida diverse. Per tutti gli altri valori soglia si applicano le linee guida OMS pertinenti. Per il consumo e l'uso dell'acqua, le Linee guida OMS per la qualità dell'acqua potabile (2022); per l'inquinamento dell'aria,

## 4.2. Protezione del clima e deforestazione zero

Ci aspettiamo che i nostri fornitori agiscano in maniera tempestiva per limitare il proprio impatto sul cambiamento climatico.

In altre parole, i nostri fornitori devono misurare le emissioni di gas serra derivanti dalle loro attività commerciali e adoperarsi per ridurle al minimo.

Nei loro sforzi per una maggiore protezione del clima, i nostri fornitori di materiali destinati alla produzione devono gestire catene di approvvigionamento a deforestazione zero entro il 2025. Sono incluse, a titolo puramente esemplificativo, le misure volte ad aumentare la trasparenza e la tracciabilità, a monitorare gli impatti negativi e a collaborare lungo la catena di approvvigionamento. Qualsiasi prodotto acquistato dopo il 1° gennaio 2020 da aree ad alto valore di conservazione<sup>24</sup> o ad alto stock di carbonio<sup>25</sup> non sarà considerato conforme al qui presente Codice.

le Linee guida globali OMS sulla qualità dell'aria (2021); per le emissioni sonore, le linee guida OMS regionali per comunità e ambiente e, laddove tali linee guida non esistano, le Linee guida OMS per il rumore all'interno della comunità (1999).

<sup>24</sup> Come descritto sul sito ufficiale della rete HCV High Conservation Value (alto valore di conservazione).

<sup>25</sup> Come descritto sul sito ufficiale HCSA High Carbon Stock (alto stock di carbonio).



### 4.3. Sostanze pericolose

I nostri fornitori devono etichettare, monitorare e controllare i materiali pericolosi e le sostanze chimiche nocive per garantirne una manipolazione, una movimentazione, uno stoccaggio, un riciclo e uno smaltimento sicuri. Tutte le leggi e i regolamenti applicabili relativi a materiali pericolosi e sostanze chimiche nocive devono essere rispettati alla lettera.

I nostri fornitori non devono realizzare prodotti con l'aggiunta di mercurio, utilizzare il mercurio e i suoi composti nei processi produttivi e smaltire i rifiuti contenenti mercurio violando le disposizioni della Convenzione di Minamata.<sup>26</sup>

I nostri fornitori non devono produrre e utilizzare inquinanti organici persistenti violando le disposizioni della Convenzione di Stoccolma, né del resto manipolare, raccogliere, stoccare e smaltire i rifiuti degli inquinanti organici persistenti in maniera non ecosostenibile violando la Convenzione di Stoccolma.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> In linea con la Convenzione di Minamata sul mercurio (2017).

<sup>27</sup> In linea con la Convenzione di Stoccolma sugli inquinanti organici persistenti (2004).

I nostri fornitori non devono esportare i rifiuti pericolosi e di altra natura descritti nella Convenzione di Basilea (i) a un soggetto che ha proibito l'importazione di questi e altri rifiuti, (ii) a uno Stato importatore che non ha fornito il proprio consenso scritto all'importazione, a meno che tale Stato importatore abbia deciso di non vietare l'importazione di tali rifiuti pericolosi, (iii) a uno Stato che non ha ratificato la Convenzione di Basilea e non è elencato nell'allegato VII della suddetta convenzione, o (iv) a un Paese in cui i rifiuti pericolosi e di altra natura non sono trattati in maniera ecosostenibile.

I nostri fornitori non devono importare i rifiuti pericolosi e di altra natura descritti nella Convenzione di Basilea da uno Stato che non l'ha ratificata.<sup>28</sup>

### 4.4. Gestione sostenibile dell'acqua

Ci aspettiamo che i nostri fornitori perseguano una gestione sostenibile dell'acqua nelle loro attività.

Sono inclusi il recupero e l'utilizzo dell'acqua, soprattutto nelle zone di stress idrico e considerando il fabbisogno idrico di altri soggetti interessati della zona.

Sono inoltre inclusi il monitoraggio, il controllo e il trattamento delle acque reflue, soprattutto se le acque reflue sono riversate direttamente nell'ambiente.

<sup>28</sup> In linea con la Convenzione di Basilea (2019).

## **4.5. Riduzione dei rifiuti**

I rifiuti di ogni genere e tipo, compresi quelli idrici ed energetici, ma anche e soprattutto i rifiuti legati ad alimenti e imballaggi, vanno ridotti o eliminati alla fonte, se necessario con pratiche quali sostituzione dei materiali, conservazione, riciclo, modifiche della produzione, della manutenzione e degli impianti.

Prima dello scarico o dello smaltimento, i rifiuti devono essere monitorati, controllati e trattati come previsto dalla legge applicabile.

## **4.6. Benessere degli animali**

I nostri fornitori sono tenuti a rispettare appieno le leggi nazionali in materia di protezione e benessere degli animali nella propria catena di approvvigionamento.

Devono inoltre adattare al meglio i sistemi di allevamento e gestione del bestiame dalla nascita alla macellazione tenendo presente le esigenze degli animali e i bisogni fisiologici (e comportamentali) della rispettiva specie.

Così facendo, devono garantire che gli animali non si vedano infliggere dolore, sofferenza o danno in fase di trasporto, anestesia o macellazione. In fase di trasporto, in particolare, i fornitori sono tenuti a selezionare i percorsi più brevi della catena di approvvigionamento.

I fornitori devono sviluppare e promuovere in modo proattivo delle soluzioni volte a un maggior benessere degli animali lungo la catena di approvvigionamento.

# 05

## I nostri requisiti in tema di comportamento aziendale etico



## **5.1. La base: il rispetto della legge**

Rispettiamo la legge applicabile e chiediamo al nostro personale e ai nostri partner commerciali di fare lo stesso.

Riteniamo sia necessario rispettare tutte le leggi applicabili, incluse leggi nazionali, estere o sovranazionali, convenzioni, normative e altre disposizioni.

In conformità a tali leggi, è dunque severamente vietato compiere atti illeciti o indurre soggetti terzi a compiere atti illeciti.

Se la legge applicabile è meno restrittiva dei principi esposti nel qui presente Codice (inclide le convenzioni OIL e gli accordi internazionali sopra specificati), i nostri fornitori sono tenuti a rispettare il qui presente Codice.

## **5.2. Anticorruzione**

I fornitori, direttamente o tramite soggetti terzi, non devono compiere alcun tipo di concussione, frode, corruzione, estorsione o appropriazione indebita. È incluso il tentativo di influenzare gli interessi personali di uno qualsiasi dei nostri dipendenti o di una qualsiasi persona ad essi correlata.

Nell'ambito della loro attività aziendale, i fornitori devono essere consapevoli del fatto che i nostri dipendenti non richiederanno né accetteranno da loro alcun vantaggio personale ingiustificato; pertanto non dovranno offrirne alcuno. Ai sensi delle leggi anticorruzione e anticorruzione, saranno accettati soltanto omaggi di scarso valore per finalità aziendale e inviti (per es. pasti) a eventi di lavoro, purché

abbiano un valore ragionevole e purché non possano influire in maniera disonesta sulle decisioni aziendali.

Ci aspettiamo che i nostri fornitori mettano in atto le misure necessarie per impedire concussione e corruzione in tutti i loro rapporti commerciali.

## **5.3. Legge sulla concorrenza**

A tutela della libera concorrenza, i nostri fornitori devono approvare la legge antitrust. Sono inclusi, a titolo puramente esemplificativo, la fornitura di informazioni sensibili sui concorrenti e qualsiasi accordo stipulato con aziende o fornitori terzi che potrebbe andare a nostro svantaggio.

## **5.4. Protezione della privacy e sicurezza delle informazioni**

I nostri fornitori sono tenuti a rispettare e salvaguardare tutte le informazioni riservate, i segreti commerciali e la proprietà intellettuale della nostra azienda.

I fornitori devono inoltre rispettare le leggi sulla protezione dei dati, in particolar modo per i dati personali dei nostri dipendenti e dei nostri clienti che ricevono da noi o di cui vengono a conoscenza nell'ambito del nostro rapporto commerciale.

# 06

## Disposizioni generali

Il fornitore si impegna a rispettare alla lettera il qui presente Codice. Il fornitore si impegna a non intraprendere attività non espressamente menzionate nel qui presente Codice, ma che costituiscono palesi e gravi violazioni dei diritti umani internazionali.

Inoltre, il fornitore applica ai propri fornitori i requisiti in materia di diritti umani e ambientali definiti nel qui presente Codice, e implementa le misure necessarie per garantire il rispetto di tali requisiti lungo tutta la catena di approvvigionamento. Tra le altre cose, deve compiere ogni ragionevole sforzo per stipulare con i propri fornitori degli accordi conformi al qui presente Codice e alle convenzioni internazionali di riferimento su cui si basa. Qualora i suoi fornitori non accettino, il nostro fornitore deve documentare le loro ragioni e continuare a provarci. Se, nonostante un impegno e un periodo ragionevoli, non è possibile raggiungere un accordo, il nostro fornitore deve prendere in considerazione l'ipotesi di cambiare fornitori, se fattibile.

Nella misura consentita dalla legge, possiamo richiedere al nostro fornitore i dati necessari per stabilire se il qui presente Codice è stato implementato a dovere. È inclusa la fornitura di tutti i documenti e le informazioni pertinenti ai fini della verifica dell'implementazione. Ci riserviamo il diritto di verificare la conformità dei fornitori al qui presente Codice. A tal proposito, possiamo richiedere al nostro fornitore di effettuare delle autovalutazioni o di metterci al corrente di politiche o procedure aziendali pertinenti. Nello specifico, possiamo condurre audit in loco – da soli e/o tramite revisori terzi – durante i normali orari di esercizio, almeno due volte per anno solare in assenza di una ragione valida e anche di più in presenza di incidenti particolari. Tali

audit devono essere annunciati con un ragionevole preavviso. In caso di incidenti particolari o presunte violazioni del qui presente Codice, e in base alla gravità della violazione, l'audit può essere eseguito senza preavviso. Quando si richiedono documenti o dati/informazioni e quando si eseguono degli audit, occorre accertarsi di rispettare le disposizioni sulla protezione dei dati e della legge antitrust, così da non violare obblighi di riservatezza vincolanti il cui mancato rispetto possa essere punito dalla legge.

Ci aspettiamo che i nostri fornitori mettano a disposizione dei propri dipendenti, oltre che dei dipendenti dei propri fornitori e di terzi, i canali adeguati con cui segnalare anche in forma anonima le violazioni del qui presente Codice. In merito a questo punto, e alla salvaguardia dei diritti degli interessati, occorre stabilire una procedura adeguata con cui elaborare le segnalazioni ricevute. I nostri fornitori non devono punire o mettere in condizione di svantaggio chi fa una segnalazione in buona fede.

In caso di violazione del qui presente Codice, specialmente per quanto riguarda i diritti umani o ambientali, è richiesto ogni ragionevole sforzo – per es. un piano d'azione – per porre fine alla violazione o per mitigarla, qualora la sua fine non sia possibile nell'immediato. Possiamo richiedere ai nostri fornitori di adottare misure specifiche per impedire e sospendere eventuali violazioni. Ad ogni modo, i nostri fornitori sono tenuti a documentare le misure adottate in maniera verificabile. Se siamo venuti a conoscenza di una violazione o se abbiamo ragione di sospettare che questa si sia verificata, possiamo

chiedere ai nostri fornitori di informarci dei fatti, delle misure adottate e dei progressi ottenuti, oltre che di collaborare con noi.

In caso di grave violazione del qui presente Codice, ci riserviamo il diritto di sospendere o interrompere i rapporti commerciali e gli accordi in atto con i nostri fornitori senza penali o responsabilità da parte nostra. Prima che ciò accada, informeremo i nostri fornitori della decisione presa e concederemo loro un periodo di tempo ragionevole per rimediare o – laddove ciò non fosse possibile – minimizzare la violazione. Se la violazione è causata da dolo o negligenza dei nostri fornitori e se, a fronte di tutte le circostanze specifiche, non è possibile proseguire con i rapporti commerciali in atto, possiamo interromperli senza alcun preavviso.

# 07

## Disposizioni varie

Il qui presente Codice non costituisce una base giuridica valida per diritti, pretese, azioni legali o rivendicazioni nei confronti nostri e dei nostri fornitori da parte di soggetti terzi. Sono inclusi, a titolo puramente esemplificativo, associazioni, lavoratori, proprietari terrieri, proprietari di immobili, chi vive, lavora e/o si trova nei pressi delle attività della catena di approvvigionamento e qualsiasi altro individuo che venga ferito o danneggiato da una violazione dei diritti umani.

Il presente Codice di Condotta Oetker per i Fornitori è stato redatto in lingua inglese e in molte altre lingue. La versione inglese è la versione vigente e prevalente. La traduzione in altre lingue ha un mero scopo di praticità e non è vincolante. In caso di discrepanze tra le versioni in altre lingue e la versione inglese, prevarrà la versione inglese.



# 08 Contatti

Se il fornitore viene a conoscenza di una violazione del Codice da parte della nostra azienda, ci aspettiamo che ce la segnali il prima possibile, scegliendo tra i seguenti canali:

- il suo contatto presso la nostra azienda
- l'Organismo di Vigilanza istituito presso la nostra azienda in forza della legge 231  
cameo s.p.a. – O.d.V.  
Sigg.ri Claudio Delpozzi o Riccardo Furlanis  
@mail: [odv@cameo.it](mailto:odv@cameo.it)  
PEC: [cameo@legalmail.it](mailto:cameo@legalmail.it)
- l'Organismo di Compliance del nostro Gruppo  
([compliance@oetker-group.com](mailto:compliance@oetker-group.com))
- il sistema di segnalazione: <https://coho.oetker-group.com>.

La circostanza riferita verrà indagata a fondo e, ove necessario, verranno adottate le misure più idonee.

Se il fornitore ha motivo di credere che le informazioni raccolte vadano a proprio svantaggio, in fase di segnalazione alle persone o alle istituzioni sopra indicate, può richiedere che la violazione sia oggetto di un'analisi riservata.

In caso di domande sul qui presente Codice di Condotta e sulla sua implementazione, i fornitori possono contattare il loro referente all'interno della nostra azienda.



---

## Informazioni editoriali

### Codice di Condotta Oetker per i Fornitori (settembre 2022)

#### **Pubblicato da**

Dr. August Oetker KG  
Lutterstraße 14  
33617 Bielefeld  
Germania  
Telefono: +49-521-155-0  
E-mail: [presse@oetker.de](mailto:presse@oetker.de)  
Sito web: [www.oetker-group.com](http://www.oetker-group.com)

#### **Foto**

Shutterstock (Stock Photo ID: 2084422390), Valery Zotev  
(copertina, contenuti & retro)  
iStock (Stock Photo ID: 1159094800), evgenyatamanenko (p. 3)  
Agenzia pubblicitaria HOCH5, Bünde/Bielefeld/Berlino (pp. 2, 12, 17)  
Dr. Dirk Schallenberg (p. 8)  
Radeberger Exportbierbrauerei (p. 9)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**DrinkPort**

 **BRENNERS PARK-HOTEL & SPA**  
BADEN-BADEN

 **JEVER**

**ROLAND**  
Die Logistik Manager

 **cameo**

 **QUEEN**  
- EST 1897 -

 **wilton**

 **ALLGÄUER**  
BRAUHAUS

 **deine forte.de**  
Exklusive Waren bestellen

 **ALL ABOUT**  
**CAKE**

 **CREATE**  
BETTER GROUP

 **Radeberger**  
PILSNER

 **oetker**  
digital

 **CHÂTEAU**  
GÂTEAUX

 **HOTEL DU CAP-EDEN-ROC**  
CAP D'ANTIBES

**NEWCAKES**

 **Mavalério**  
Italien 1969

 **Cook's**

 **Dr. Oetker**  
**FUNFOODS**

 **OEDIV**  
Managed Solutions

 **T&G**  
**ELMELOUK**  
لبنان المخبوزات


 **Getränke**  
**HOFFMANN**

 **Cook's**

 **HGS**

 **Conditorei**  
**Coppenrath & Wiese**

 **Dr. Oetker**

 **flaschenpost.de**

 **RADEBERGER GRUPPE**  
DEUTSCHE BIERKULTUR