

## Zusatzvereinbarung zum Lieferrahmenvertrag

### Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner

- Unternehmerische Sorgfaltspflicht in der Lieferkette -

#### Präambel

Wir, die KODi Diskontläden GmbH sind uns unserer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Dazu haben wir uns das Ziel gesetzt unsere Nachhaltigkeitsleistungen in enger Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern fortlaufend zu verbessern. Die grundsätzlichen Anforderungen der KODi Diskontläden GmbH an sich selbst sowie sämtliche (Vertrags-)Partnerinnen und (Vertrags-)Partner werden in diesem **Verhaltenskodex** geregelt. Die Grundsätze stehen u.a. im Einklang mit der „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI), den grundlegenden Prinzipien und Rechten der International Labour Organisation (ILO) sowie den zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen (Davos, 1999). KODi bemüht sich ferner diese Mindeststandards zu übertreffen, wann immer das möglich ist.

#### Gültigkeitsbereich

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage aller Geschäftsbeziehungen. Er gilt insbesondere auch für alle Lieferanten sowie für deren Beauftragte und Subunternehmen, im Folgenden insgesamt „Geschäftspartnern“. Der Vertragspartner wird diesen Verhaltenskodex inhaltlich vergleichbar durch geeignete vertragliche Regelungen an seine Geschäftspartner weitergeben und sich bestmöglich bemühen, die Einhaltung der Pflichten regelmäßig zu prüfen.

#### Meldung von Verstößen - Beschwerdeverfahren

Sollten Vertragspartner Kenntnis von schwerwiegenden menschenrechtlichen oder Umwelt Risiken in der Lieferkette erlangen, die sich mit hoher Wahrscheinlichkeit realisieren oder sich bereits realisiert haben, werden sie KODi unverzüglich darüber informieren.

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex oder geltendes Recht können KODi jederzeit von allen Mitarbeitern – auch in anonymisierter Form – an nachfolgend genannte Ansprechpartner gemeldet werden. Alle Geschäftspartner garantieren, alle Mitarbeiter über diesen Beschwerdemechanismus zu informieren und eine leichte Zugänglichkeit zu diesem zu ermöglichen. Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person sind zu unterlassen.

Ansprechpartner: [whistleblowing@kodi.de](mailto:whistleblowing@kodi.de)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Bezeichnungen und Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung jedoch grundsätzlich für Angehörige aller Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

## Sanktionen und Abhilfemaßnahmen bei Verstößen

KODi ist zur Überprüfung der in diesem Verhaltenskodex aufgestellten Prinzipien berechtigt. Geschäftspartner ermöglichen dies, indem sie für den Zweck der Prüfung schriftliche Auskunft erteilen und angekündigte Vorortbesichtigungen des Betriebs ermöglichen. Mit der Prüfung dürfen von KODi beauftragte Dritte (z.B. Auditoren) beauftragt werden. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern oder Dritten sind von der Auskunftspflicht und Prüfmöglichkeit ausgenommen. Vorortbesichtigungen sind durch KODi mit einem Vorlauf von mindestens zwei Wochen anzukündigen und innerhalb der üblichen Geschäftszeiten durchzuführen. Bei Verstößen können gegenüber dem Vertragspartner Abmahnungen ausgesprochen werden. Wenn daraufhin nicht unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen in die Wege geleitet und/oder fortgesetzt gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex verstoßen wird, ist KODi berechtigt, den Vertrag mit dem Vertragspartner außerordentlich und fristlos zu kündigen.

### A) Welche Gesetze müssen eingehalten werden?

#### 1. Einhaltung von Gesetzen

Alle Geschäftspartner von KODi müssen die nationalen und internationalen Vorschriften, insbesondere arbeits- und sozialrechtliche Gesetze und Umweltschutzbestimmungen einhalten. Arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen dürfen diesen Verhaltenskodex nicht umgehen.

### B) Welche Sozialstandards müssen eingehalten werden?

#### 2. Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird gemäß ILO-Konvention Nr. 138 nicht geduldet. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet. In keinem Fall dürfen Mitarbeiter jünger als 15 Jahre alt sein, es sei denn, von der ILO anerkannte Ausnahmeregelungen gelten.

Wenn Geschäftspartner jugendliche Arbeitnehmer beschäftigen, haben sie sicherzustellen, dass (a) die Art der Tätigkeit sich nicht negativ auf ihre Sicherheit, Gesundheit, Entwicklung oder Moral auswirkt; (b) ihre Arbeitszeiten die Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen, die von zuständigen Stellen anerkannt sind, nicht beeinträchtigen.

#### 3. Keine Zwangsarbeit

Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit nach ILO-Konvention 29, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Sklavenarbeit werden nicht toleriert. Kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt mit Gewalt oder Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden. Mitarbeiter haben das Recht ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Bezeichnungen und Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung jedoch grundsätzlich für Angehörige aller Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

#### 4. Keine Diskriminierung

Nach ILO-Konvention 111 werden keinerlei Diskriminierungen bei Anstellung und/oder Beschäftigung toleriert. Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung auf Grund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Glaubensbekenntnis, politischer Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, körperlicher oder geistiger Behinderung, Familienstand, ethnischer oder sozialer Herkunft, Nationalität, sexueller Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale untersagt.

#### 5. Löhne und Sozialleistungen

Geschäftspartner sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter mindestens gemäß den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, auf Basis von in Kollektivverhandlungen gebilligten Branchenstandards zu entlohnen. Geschäftspartner achten das Recht ihrer Mitarbeiter auf eine angemessene Vergütung, die nach der ILO-Konvention 131 ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, und gewährt die gesetzlichen Sozialleistungen. Vergütungen sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen. Für Überstunden sind über den regulären Lohn hinaus die gesetzlich vorgeschriebenen Zuschläge zu entrichten.

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

#### 6. Geregelte Arbeitszeiten und schriftliche Arbeitsverhältnisse

Mitarbeiter arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten und gesetzlich geregelte Ruhetage werden eingehalten. Innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen ist den Arbeitnehmern eine Ruhezeit von 24 Stunden zu gewähren. Im Regelfall darf die tägliche Arbeitszeit von durchschnittlich 8 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden nicht überschritten werden.

Die Geschäftspartner garantieren die schriftliche Dokumentation der Arbeitskonditionen (z.B. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsstunden, Lohn und Zulagen) ihrer Beschäftigten sowie der Beschäftigten ihrer Vertragspartner.

#### 7. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Alle Beschäftigten haben im Rahmen der jeweils gültigen staatlichen Gesetze, und gemäß ILO-Konventionen 87 und 98 jederzeit das Recht, sich Vereinigungen ihrer Wahl anzuschließen, diese zu gründen und kollektive Verhandlungen zu führen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Bezeichnungen und Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung jedoch grundsätzlich für Angehörige aller Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

## 8. Verbotene Disziplinarmaßnahmen



Disziplinarmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern dürfen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Bestimmungen erfolgen. Unangemessene Disziplinarmaßnahmen sind zu unterlassen, wie der rechtswidrige Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (z.B. Ausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen.

Kein Mitarbeiter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller oder körperlicher Gewalt, Nötigung, Belästigung oder sonstigem Missbrauch ausgesetzt werden.

## 9. Arbeitssicherheit und Gesundheit



Sämtlichen Mitarbeitern ist ein stets sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen. Es sind geeignete Vorsorgemaßnahmen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu treffen und adäquate persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Mitarbeiter sind vor Feuer und giftigen Stoffen zu schützen. Beleuchtungs-, Belüftungs- und Heizungsanlagen sowie adäquate Sanitäreinrichtungen müssen in ausreichendem Maße vorhanden sein.

Alle Mitarbeiter sind regelmäßig in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Notfälle am Arbeitsplatz zu schulen. Die Schulungen sind zu dokumentieren.

## C) Welche Umweltstandards müssen eingehalten werden?

### 10. Umweltgenehmigungen



Geschäftspartner haben sicherzustellen, dass alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und -zulassungen eingeholt, auf aktuellem Stand gehalten und befolgt werden.

### 11. Klima- & Ressourcenschutz



Umweltbelastungen sollen vermieden und vermindert werden. Dabei gilt es, die Umweltauswirkungen durch Ressourcen- und Energieverbrauch, Luftschadstoffen, Wasserverbrauch, Ausbringungen in Boden und Wasser sowie den entstehenden Abfall zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu reduzieren, Biodiversität zu erhalten und Kreislaufwirtschaft zu fördern.

Geschäftspartner sind dazu angehalten ihre CO<sub>2</sub>-Bilanz zu erfassen und zu senken. Geschäftspartner sind aufgefordert dafür zu sorgen, dass innerhalb der Lieferkette keine Rodung von Primärwäldern und anderen besonders schützenswerten Gebieten (High Conservation Value, HCV) stattfindet und der Anbau auf Flächen untersagt wird, die nach Juli 2008 gerodet wurden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Bezeichnungen und Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung jedoch grundsätzlich für Angehörige aller Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

## 12. Gefahrstoffe

Geschäftspartner haben eine klare Kennzeichnung gefährlicher Stoffe, Chemikalien und Substanzen und ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung sicherzustellen.

## 13. Verpackungen

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

## D) Welche wirtschaftlichen Standards müssen eingehalten werden?

### 14. Bestechung und Korruption

Jegliche Form der Bestechung oder Korruption wird nicht toleriert. Geschäftspartner und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, welches auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert. Ferner führt der Geschäftspartner eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik ein. Sofern in Nationen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Normen eingehalten werden. Hinweise zu korruptem Verhalten sollen KODi gemeldet werden.

### 15. Rechte lokaler Gemeinschaften

Geschäftspartner achten geltende lokale, nationale, internationale und traditionelle Land-, Wasser- und Ressourcenrechte, insbesondere solche von indigenen Gemeinschaften. Gesetzlich erlaubte Landnutzungsänderungen bedürfen der dokumentierten Zustimmung der betroffenen Gemeinschaften.

Ort, Datum	
Lieferant Stempel/Unterschrift	Unterzeichner in Druckschrift

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Bezeichnungen und Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung jedoch grundsätzlich für Angehörige aller Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.