

Zusatzvereinbarung zum Lieferrahmenvertrag Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen

- Unternehmerische Sorgfaltspflicht in der Lieferkette -

Präambel

Wir, die Windel GmbH & Co. KG, sind uns unserer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Die Windel GmbH & Co. KG legt Wert auf eine verantwortungsvolle langfristige Wertschöpfung und die Einhaltung aller nationalen und internationalen Rechtsvorschriften. Beim Bezug von Rohstoffen, Waren und Dienstleistungen setzt die Windel GmbH & Co. KG von ihren Geschäftspartner:innen daher eine nachhaltige Vorgehensweise voraus, die Umweltschutz, den fairen Umgang mit Mitarbeitenden sowie die Beachtung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gewährleistet. Die grundsätzlichen Anforderungen der Windel GmbH & Co. KG an sämtliche (Vertrags-) Partner:innen werden in diesem **Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen** 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). Die Windel GmbH & Co. KG bemüht sich ferner, diese Mindeststandards - wann immer das möglich ist – zu übertreffen.

A) Welche Gesetze müssen eingehalten werden?

1. Einhaltung von Gesetzen

Alle Geschäftspartner:innen der Windel GmbH & Co. KG müssen die nationalen und internationalen Vorschriften, insbesondere arbeits- und sozialrechtliche Gesetze, Vorschriften und Gesetze zur Produktsicherheit 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 Mitarbeitende jünger als 15 Jahre alt sein, es sei denn, von der ILO anerkannte Ausnahmeregelungen gelten.

Wenn Geschäftspartner:innen jugendliche Arbeitnehmende 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. Gelten verschiedene Vorschriften nebeneinander, ist jeweils diejenige anzuwenden, welche den Beschäftigten das höchste Maß an Schutz und Sicherheit gewährt.

3. Keine Zwangsarbeit

Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit nach ILO-Konvention 29, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Arbeit von versklavten Personen werden nicht toleriert. Keine/r der Mitarbeitenden darf direkt oder indirekt mit Gewalt oder Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden. Mitarbeitende haben das Recht ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen.

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:innen sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden mindestens gemäß den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, auf Basis von in Kollektivverhandlungen gebilligten Branchenstandards zu entlohnen. Geschäftspartner:innen achten das Recht ihrer Mitarbeitenden auf eine angemessene Vergütung, die nach der ILO-Konvention 131 ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen und gewähren 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 Mitarbeitenden entsprechen.

6. Geregelte Arbeitszeiten und schriftliche Arbeitsverhältnisse

Mitarbeitende arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten und gesetzlich geregelte Ruhetage werden eingehalten. Innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen ist den Arbeitnehmenden 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:innen garantieren die schriftliche Dokumentation der Arbeitskonditionen (z.B. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsstunden, Lohn und Zulagen) ihrer Beschäftigten sowie der Beschäftigten ihrer Vertragspartner:innen.

7. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

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

8. Verbotene Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen gegenüber Mitarbeitenden 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.

Keine/r der Mitarbeitenden darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller oder körperlicher Gewalt, Nötigung, Belästigung oder sonstigem Missbrauch ausgesetzt werden.

9. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Sämtlichen Mitarbeitenden 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. Mitarbeitende sind vor Feuer und giftigen Stoffen zu schützen. Beleuchtungs-, Belüftungs- und Heizungsanlagen sowie adäquate Sanitäranlagen müssen in ausreichendem Maße vorhanden sein.

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

Die Windel GmbH & Co. KG setzt von ihren Geschäftspartner:innen die Einhaltung der grundlegenden Arbeitnehmendenrechte der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung voraus. Der Base Code der Ethical Trading Initiative konkretisiert die Mindestanforderungen der ILO an menschenwürdige Arbeitsplätze. Die Windel GmbH & Co. KG setzt die Einhaltung des ETI Base Code von ihren Geschäftspartner:innen voraus. Die Windel GmbH & Co. KG fordert diesbezüglich, dass Verpflichtungen der Geschäftspartner:innen gegenüber Arbeitnehmenden durch die Verwendung von Subunternehmertum oder andere nicht reguläre Arbeitsverhältnisse nicht umgangen werden.

C) Welche Umweltstandards müssen eingehalten werden?

10. Umweltgenehmigungen

Geschäftspartner:innen 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:innen sind dazu angehalten ihre CO₂-Bilanz zu senken. Geschäftspartner:innen 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.

12. Gefahrstoffe

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

13. Verpackungen

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

14. Tierwohl

Geschäftspartner:innen verpflichten sich die tierschutzrechtlichen Vorgaben bezüglich der Herstellung von Eiern, der Milcherzeugung sowie in der Bienenzucht stets einzuhalten, um das Wohlbefinden sowie die Gesundheit der Tiere zu schützen und zu fördern. Eier als Rohstoff oder Basis für Halbfabrikate müssen mindestens aus Freilandhaltung stammen. Bei Milch als Rohstoff oder Basis für Halbfabrikate sollte für die Milchkühe die Anbindehaltung so weit wie möglich vermieden werden. Bei der Honiggewinnung müssen sämtliche Hygienerichtlinien eingehalten werden, welche u.a. die Desinfektion und Pflege der Bienenstände beinhalten.

D) Welche wirtschaftlichen Standards müssen eingehalten werden?

15. Bestechung und Korruption

Jegliche Form der Bestechung oder Korruption wird nicht toleriert. Alle Geschäftspartner:innen 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. Dazu zählen neben der Einhaltung der Bestimmungen des Kartell- und Wettbewerbsrechts insbesondere auch die Beachtung der Vorschriften zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung („Corporate Governance“) und die Regelungen zur Verhinderung von Korruption und illegalen Geldtransfers („Geldwäsche“). 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 der Windel GmbH & Co. KG gemeldet werden.

16. Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Windel GmbH & Co. KG setzt die Vermeidung von Interessenkonflikten voraus. Geschäftspartner:innen dürfen Entscheidungen – bezogen auf ihre Geschäftstätigkeit mit der Windel GmbH & Co. KG – ausschließlich auf der Grundlage sachlicher Kriterien treffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, sind schon im Ansatz zu vermeiden.

17. Datenschutz und geistiges Eigentum

Die Geschäftspartner:innen werden alle geltenden Datenschutzgesetze einhalten. Sie sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass über vertrauliche Geschäftsinformationen oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten mit der Windel GmbH & Co. KG zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen bewahrt wird, und dass diese nicht in unzulässiger Weise verwendet oder gegenüber Dritten offengelegt werden.



18. Rechte lokaler Gemeinschaften

Geschäftspartner:innen 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.

Gültigkeitsbereich

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage aller Geschäftsbeziehungen. Er gilt insbesondere auch für alle Lieferunternehmen sowie für deren Beauftragte und Subunternehmen, insgesamt „Geschäftspartner:innen“. Die Vertragspartner:innen werden diesen Verhaltenskodex inhaltlich vergleichbar durch geeignete vertragliche Regelungen an ihre Geschäftspartner:innen weitergeben und sich bestmöglich bemühen, die Einhaltung der Pflichten regelmäßig zu prüfen.

Die Windel GmbH & Co. KG setzt voraus, dass ihre Geschäftspartner:innen im Sinne des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) handeln. Geschäftspartner:innen von der Windel GmbH & Co. KG unterstützen etwaige Maßnahmen von der Windel GmbH & Co. KG, die nach § 3 LkSG unter anderem die Einrichtung eines Risikomanagements (§ 4 Abs. 1 LkSG), die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit (§ 4 Abs. 3 LkSG), die Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen (§ 5 LkSG), die Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich (§ 6 Abs. 1 und 3 LkSG) und gegenüber unmittelbaren Zulieferunternehmen (§ 6 Abs. 4 LkSG) betreffen.

Meldung von Verstößen - Beschwerdeverfahren

Sollten Vertragspartner:innen Kenntnis von schwerwiegenden menschenrechtlichen oder Umweltrisiken in der Lieferkette erlangen, die sich mit hoher Wahrscheinlichkeit realisieren oder sich bereits realisiert haben, werden sie die Windel GmbH & Co. KG unverzüglich darüber informieren.

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex kann der Windel GmbH & Co. KG jederzeit von allen Mitarbeitenden – auch in anonymisierter Form – gemeldet werden. Der Beschwerdemechanismus muss leicht zugänglich und vertrauenswürdig sein. Alle Geschäftspartner:innen garantieren, alle Mitarbeitenden über den Beschwerdemechanismus zu informieren und Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person zu unterlassen.

Sanktionen und Abhilfemaßnahmen bei Verstößen

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

Ort, Datum	
Geschäftspartner Stempel/Unterschrift	Unterzeichner in Druckschrift