



VERHALTENSKODEX
WOOLWORTH[®]

Woolworth steht seit jeher für Vielfalt und Fairness.

In unseren Kaufhäusern überzeugen wir unsere Kundinnen und Kunden mit einem vielfältigen Angebot, das aus tausenden Produkten zu fairen Preisen besteht. Wir als Unternehmen sind uns darüber bewusst, dass dieses Angebot nur möglich ist, weil viele Menschen weltweit die Produktion und den Transport sicherstellen.

Für diese Arbeit sind wir dankbar – und tragen unseren Teil dazu bei, dass die Arbeitsbedingungen in den produzierenden Ländern unseren hohen Anforderungen an Fairness und Gerechtigkeit entsprechen.

Wie diese Anforderungen im Detail aussehen, haben wir in diesem Verhaltenskodex zusammengefasst. Jeder Geschäftspartner, der mit uns zusammenarbeiten möchte, muss sich mit der Unterzeichnung des Kodexes zur Einhaltung unserer Vorgaben verpflichten. Eine Missachtung werden wir nicht tolerieren und dort Konsequenzen ziehen, wo es nötig werden wird.

Nur so können wir nachhaltig wirtschaften und unserer Verantwortung als Unternehmen gerecht werden.

Woolworth GmbH
Unna, 01.05.2022

Die Woolworth GmbH bekennt sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und setzt sich für die Implementierung von Sozialstandards und Umweltaforderungen im eigenen Geschäftsbereich und in der eigenen Lieferkette ein. Teil der Lieferkette sind alle für die Produkte und Dienstleistungen der Woolworth GmbH erforderlichen Schritte im In- und Ausland, von der Gewinnung der Rohstoffe bis zu der Lieferung an den Endkunden. Sie erfasst sowohl unseren eigenen Geschäftsbereich als auch den unserer unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer. Es ist unser Bestreben, dass wir und unsere Geschäftspartner nachhaltig handeln, mit dem Ziel, menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren bzw. die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden. Der vorliegende Verhaltenskodex bietet insofern die Grundlage hierfür und legt unsere Anforderungen an unsere Geschäftspartner fest. Der Verhaltenskodex stützt sich dabei auf die international anerkannten ILO-Kernarbeitsnormen, den Nachhaltigkeitsprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte des UN Global Compact, den OECD-Leitsätzen sowie dem 2021 von der Bundesregierung Deutschland verabschiedeten Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Die sich hieraus ergebenden Anforderungen sind für alle unsere Geschäftspartner als Mindeststandard verbindlich. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass diese die Anforderungen gemäß diesem Verhaltenskodex auch gegenüber ihren jeweiligen Vertragspartnern durchsetzen.

Nachfolgend beziehen wir uns mit den Begriffen „Mitarbeiter“ auf alle bei der Woolworth GmbH Beschäftigten, unabhängig davon, ob die Beschäftigung in Festanstellung, freiberuflich, in Zeitarbeit, oder in einer anderen Form erfolgt und auf die Beschäftigten unserer Geschäftspartner. Der Begriff „Geschäftspartner“ umfasst alle Unternehmen, mit denen Woolworth GmbH in einer Geschäftsbeziehung steht.

UMSETZUNG

Diese hier niedergeschriebenen Anforderungen unterstützen ein unternehmerisches Handeln, das gesellschaftlicher Verantwortung Rechnung trägt. Die Woolworth GmbH trägt ihrerseits für die erfolgreiche und kontinuierliche Einhaltung der hier dargelegten Anforderungen Sorge und stellt mit einer eigenen CSR-Abteilung und mit der Installation einer Beschwerdestelle Ressourcen zur Verfügung, um die Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten bezüglich der Menschenrechte und im Bereich Umwelt- und Sozialstandards im eigenen Unternehmen und in unserer Lieferkette zu fördern.

Im Rahmen unseres Risikomanagements führen wir regelmäßige Risikoanalysen (1x jährlich und bei Veranlassung aufgrund einer veränderten oder erweiterten Risikolage innerhalb der Lieferkette) durch, um die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken in unserem Geschäftsbereich und bei unseren Geschäftspartnern zu ermitteln. Die dabei ermittelten Risiken werden angemessen gewichtet und priorisiert und das Ergebnis der Analyse an unternehmensinterne Entscheidungsträger [Geschäftsführung] weitergeleitet. Die Geschäftsleitung wird dann die gebotenen Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen in die Wege leiten.

Wir werden die Wirksamkeit der im Einzelfall getroffenen Präventionsmaßnahmen regelmäßig (1 x jährlich sowie anlassbezogen bei wesentlichen Veränderungen oder wesentlicher Erweiterung der Risikolage im eigenen Geschäftsbereich oder beim Geschäftspartner) überprüfen.

Die Woolworth GmbH behält sich ausdrücklich das Recht vor, die Anforderungen an ihre Geschäftspartner auch noch nach Vertragsschluss abhängig von den Ergebnissen der Risikoanalyse anzupassen und Geschäftsbeziehungen zu beenden, sollten ernsthafte Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex sowie geltendes Recht vorliegen.

Wir erwarten von all unseren Geschäftspartnern, die Zuteilung einer solchen Ressource, die Einarbeitung der nachfolgenden Aspekte in einer schriftlich dokumentierten Policy, sowie den Aufbau eines internen Monitoringsystems und regelmäßige Risikoanalysen. Grundsätzlich sind unsere Geschäftspartner dazu aufgefordert, Transparenz hinsichtlich ihrer eigenen Lieferkette zu erlangen und Informationen zu Vorstufen auf Nachfrage vorlegen zu können. Insofern erwartet die Woolworth GmbH von allen Geschäftspartnern die Kommunikation und Überwachung der Einhaltung dieses Verhaltenskodex entlang der eigenen Geschäftsbereiche und deren Geschäftspartner.

Mit Ihrer Bereitschaft zur Umsetzung und dem Ergreifen von eventuell notwendigen Korrekturmaßnahmen unterstützen Sie uns bei der erfolgreichen Implementierung von Nachhaltigkeit in der Lieferkette.

Wir behalten uns vor, eine Überprüfung der vorliegenden Anforderungen durch unsere eigenen Mitarbeiter, sowie autorisierte Dritte vorzunehmen. Wir sowie externe Prüfer und Auditoren sind berechtigt, zu jeder Zeit und ohne vorherige Ankündigung alle Produktionsstätten unserer Geschäftspartner und deren Geschäftspartner zu Kontrollzwecken zu besuchen.

Die Woolworth GmbH behält sich ebenfalls ausdrücklich das Recht vor, die Anforderungen an ihre Geschäftspartner auch noch nach Vertragsschluss abhängig von den Ergebnissen der Risikoanalyse anzupassen und Geschäftsbeziehungen zu beenden, sollten ernsthafte Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex sowie geltendes Recht vorliegen.



MENSCHENRECHTE

Wir setzen uns für die Einhaltung international anerkannter Sozialstandards ein und fördern menschenwürdige Arbeit sowohl im eigenen Unternehmen als auch bei unseren Geschäftspartnern, mit denen wir weltweit geschäftliche Beziehungen führen.

Hierfür sind die nachstehenden Verbote und Anforderungen von unseren Geschäftspartnern zu beachten:

a) Verbot von Kinderarbeit

Die Beschäftigung von Kindern unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, ist verboten. Das Beschäftigungsalter darf 15 Jahre nicht unterschreiten (ILO-Konvention 138). Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit sind für Kinder (unter 18 Jahren) verboten. Kinder dürfen keine Arbeit ausführen, "die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich" ist (ILO-Konvention 182). Verboten sind insbesondere alle Formen der Sklaverei oder alle sklaverei-ähnlichen Praktiken, wie der Verkauf von Kindern und der Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten. Ebenso verboten ist das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen, sowie das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung und zum Handel mit Drogen.

b) Verbot von Zwangsarbeit

Die Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit ist verboten. Dieses Verbot umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel (Ausgenommen sind nur solche Arbeits- oder Dienstleistungen, die mit dem Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit oder mit dem Internationalen Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte vereinbar sind). Hierdurch werden jegliche Formen der Sklaverei, sklaverei-ähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen untersagt.

c) Verbot von Ungleichbehandlung

Die Woolworth GmbH toleriert keine Diskriminierung auf Grund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung politischer Meinung. Für gleichwertige Arbeit müssen gleiche Löhne bezahlt werden. (ILO-Konventionen 100 und 111). Alle Aspekte müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren.

d) Koalitionsfreiheit

Das Recht aller Mitarbeiter, Arbeitnehmervertretungen zu gründen bzw. diesen beizutreten sowie kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird anerkannt (ILO-Konventionen 87 und 98). Die Mitarbeiter dürfen aufgrund ihrer Mitgliedschaft bzw. ihres Beitritts zu einer Arbeitnehmervertretung nicht diskriminiert werden. Die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Arbeitnehmervertretung darf nicht als Grund für Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden. (ILO-Konventionen 135 und Empfehlung 143). Gewerkschaften dürfen sich innerhalb der jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben frei betätigen, streiken und Kollektivverhandlungen führen.

e) Verbot des Einsatzes von Sicherheitskräften

Private oder öffentliche Sicherheitskräfte dürfen zum Schutz von unternehmerischen Projekten nur dann eingesetzt werden, wenn gewährleistet werden kann, dass diese sich an das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung halten, Leib und Leben nicht verletzen und durch ihren Einsatz die Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigen.



ARBEITSBEDINGUNGEN

Jegliche Form von Unterdrückung und Herrschaftsausübung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung oder Erniedrigung, ist verboten.

a) Keine Gewalt am Arbeitsplatz

Wir setzen uns für die Wahrung der Menschenrechte und den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt ein. Geschäftspartner müssen einen Arbeitsplatz bereitstellen, der frei von inhumanen Praktiken (körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, sexuelle oder andere Belästigungen, Beschimpfungen, Einschüchterung oder Mobbing) oder der Androhung solcher Praktiken ist. Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeitern, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden. Arbeitsverhältnisse müssen frei gewählt sein. Mitarbeiter erhalten schriftliche und verständliche Arbeitsverträge in ihrer jeweiligen Landessprache. Es ist nicht erlaubt, die Herausgabe finanzieller Mittel, Dokumente, oder andere Wertgegenstände als Pfand zu verlangen.

b) Arbeitszeit und Lohn

Die Arbeitszeiten müssen mit den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards übereinstimmen. Die reguläre Wochenarbeitszeit beträgt durchschnittlich max. 48 Stunden, bei einer Tagesarbeitszeit von durchschnittlich 8 Stunden. Überstunden sind stets freiwillig und dürfen insgesamt über einen dreiwöchigen Zeitraum die Durchschnittswerte nicht überschreiten. Sie sollten nicht regelmäßig abgefordert werden und haben in jedem Fall den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen. Angestrebt werden sollte, dass Überstunden immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden (ILO-Konvention 1). Zudem steht allen Mitarbeitern nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu.

Die Löhne einer normalen Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen Mindestlohn oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Mitarbeiter und ihrer Familien zu befriedigen, sowie darüber hinaus ein bestimmtes frei verfügbares Einkommen enthalten. (ILO-Konventionen 26 und 131). Mitarbeiter erhalten verständliche und klare Lohnabrechnungen. Abzüge sind nur aufgrund von gesetzlichen Vorgaben zulässig. Der verdiente Lohn darf den Arbeitnehmern nicht vorenthalten werden.

c) Führung der Mitarbeiter

Jüngeren Mitarbeiter soll die Teilnahme an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen ermöglicht werden. Management, Vorgesetzte und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung pflegen einen menschlichen Führungsstil und leisten aktiv einen Beitrag zur Entwicklung der Mitarbeiter.



HYGIENISCHE ARBEITSBEDINGUNGEN UND ARBEITSSICHERHEIT

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt in den Produktionsstätten und, sofern relevant, eine sichere und hygienische Lebensumwelt in den Mitarbeitern zur Verfügung gestellten Wohnbereichen zu sorgen. Dies beinhaltet auch den Zugang zu sauberem Trinkwasser und zu Sanitäranlagen.

Zudem fordern wir einen optimalen Arbeits- und Gesundheitsschutz, der sich am aktuellen, branchenbezogenen Kenntnisstand über etwaige spezifische Gefahren orientiert. Ziel ist die Vermeidung von Unfällen, Verletzungen und Gesundheitsgefahren während der Arbeit oder als Folge der ausgeübten Tätigkeit. Daher sind die Regeln zur größtmöglichen Unfallvermeidung, zum Brandschutz und zur Minimierung von Gesundheitsrisiken von allen Geschäftspartnern umzusetzen (in Anlehnung an ILO-Konvention 155). Die Arbeitsplätze und die Arbeitsmittel müssen einem hinreichenden Sicherheitsstandard entsprechen. Es müssen geeignete Maßnahmen getroffen werden, um Gesundheitsgefahren durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden. Zudem muss die Arbeit so organisiert sein, dass es bei Mitarbeitern nicht zu einer übermäßigen körperlichen und geistigen Ermüdung kommt (insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen) können. Darüber hinaus müssen die Mitarbeiter für die durchzuführenden Arbeiten hinreichend ausgebildet, geschult und unterwiesen werden. Die die am Beschäftigungsort geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes müssen von allen Geschäftspartnern eingehalten werden.



UMWELT

Bei der Ausübung der Geschäftstätigkeit ist auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen und auf den Schutz der Umwelt zu achten. Schädliche Umwelteinflüsse, beispielsweise Emissionen in Luft, Wasser und Boden sind zu vermeiden bzw. auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Hier ist der Einsatz und die kontinuierliche Wartung von umweltfreundlichen Lösungsansätzen zu prüfen.

Es ist verboten, Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemission oder übermäßigen Wasserverbrauch herbeizuführen, mit der Folge, dass anderen Personen in ihrem Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser und Sanitäreinrichtungen, in der Produktion von Nahrungsmitteln oder in ihrer Gesundheit beeinträchtigt werden. Personen dürfen aufgrund solcher Emissionen nicht in der Gesundheit geschädigt werden.

Ebenso darf anderen Personen durch eine widerrechtliche Zwangsäumung oder einem widerrechtlichen Entzug von Land, Wäldern und Gewässern nicht die Lebensgrundlage genommen werden.

Die Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten gemäß Art. 4 Abs. 1 und Anlage A Teil I des Minamata-Übereinkommens vom 10.10.2013 (BGBl. 2017 II S. 610, 611) ist verboten.

Ebenso verboten ist die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen im Sinne des Art. 5 Abs. 2 des Minamata-Übereinkommens ab dem für die jeweiligen Produkte und Prozesse im Übereinkommen festgelegten Ausstiegsdatum.

Die Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen den Bestimmungen des Art. 11 Abs. 3 des Minamata-Übereinkommens ist verboten.

Die Lagerung und die Entsorgung von Chemikalien, Produktionsabfällen, Hausmüll und Schadstoffen müssen fachgerecht und mindestens gemäß den national geltenden Gesetzen erfolgen. Verboten ist u.a. die nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen gemäß dem POPs-Übereinkommen und die Ausfuhr von gefährlichen Abfällen nach dem Basler Übereinkommen in ein Land, welches die Einfuhr solcher Abfälle verboten oder nicht die schriftliche Einwilligung zu der Einfuhr erteilt hat oder welches solche Abfälle nicht umweltgerecht behandelt. Ebenso verboten ist gemäß des Basler Übereinkommens sowohl die Ausfuhr von Abfällen in ein Land als auch die Einfuhr aus einem Land, welches nicht Vertragspartei des Übereinkommens ist, ebenso wie die Ausfuhr aus einem im Basler Übereinkommen (Anlage VII) aufgeführten Land in ein dort nicht aufgeführtes.

Der Einsatz von nach nationalen und internationalen Rechtsnormen verbotenen und gesundheitsgefährdenden Substanzen und Chemikalien ist strengstens untersagt.

Darüber hinaus empfehlen wir die Etablierung eines Umweltmanagementsystems, um u. a. Ressourcenverbräuche zu dokumentieren, betriebsinterne Umweltziele auszuarbeiten und die Fortschritte am Standort zu monitoren.



BUSINESSETHIK

Eine vertrauensvolle Kommunikation und respektvoller Umgang im Unternehmen sowie nach außen ist Voraussetzung für eine gemeinsame Zusammenarbeit. Gefordert wird ein offenes Verhalten, das jegliche Form der Korruption, Bestechung oder Vorteilsnahme ausschließt. Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zur Geldwäscheprävention sind einzuhalten.

Zuwendungen jeglicher Art und Formen der Vorteilsnahme und als Gegenleistung für eine bevorzugte Behandlung für Mitarbeiter, zwischen Geschäftspartnern oder an Amtsträger sind nicht erlaubt.

Zudem ist ein fairer Wettbewerb gemäß den geltenden Kartellrechtsvorschriften einzuhalten; von wettbewerbsbeschränkenden Absprachen oder wettbewerbsbeschränkendem Handeln ist strengstens Abstand zu nehmen. Es wird erwartet, dass Entscheidungen auf sachlicher, geschäftsbezogener Basis getroffen werden. Interessenskonflikte sind zu vermeiden und uns gegenüber, sofern vorhanden, zeitnah offenzulegen. Das Vier-Augen-Prinzip soll beim Abschluss von Verträgen oder bei Vereinbarungen so stringent wie möglich eingehalten werden.

Im Umgang mit Unternehmenseigentum, geistigem Eigentum Dritter sowie Daten zum Schutz der Informationssicherheit wird hohe Achtsamkeit vorausgesetzt. Personenbezogene Daten sind streng vertraulich zu behandeln und werden nur unter Einhaltung der jeweiligen Datenschutz Vorgaben der Datenschutzgesetze verarbeitet.



Bedenken hinsichtlich der erfolgreichen Umsetzung unseres Verhaltenskodex sowie jegliche Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und unsere Werte bzw. Anforderungen sind uns umgehend von unseren Geschäftspartnern und deren Mitarbeiter zu melden. Wir haben hierzu eine Kontaktstelle eingerichtet, in der Hinweise, sofern gewünscht, auch anonym an uns gerichtet werden können.

Im Verdachts- oder Beschwerdefall bitten wir Sie, sich an folgende Stelle zu wenden:

www.woolworth.de/reporting

Die Woolworth GmbH verpflichtet sich zur Einhaltung unternehmerischer Sorgfaltspflichten, bearbeitet jede Meldung und ergreift die erforderlichen anlassbezogenen Präventions-, Kontroll- oder Abhilfemaßnahmen und erstellt ein Konzept zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung von menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken oder Verletzungen. Jegliche Informationen werden selbstverständlich vertraulich von uns behandelt. Etwaige Nachteile aufgrund einer eingereichten Beschwerde sind nicht zu befürchten.