

# Otto Group Verhaltenskodex Dienstleistungen und Nicht-Handelsware

(Fassung Juli 2023)

Die Achtung von Menschenrechten, Umweltschutz und ein faires Miteinander sind die tragenden Säulen für eine lebenswerte Gesellschaft. Ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung nachhaltig miteinander in Einklang zu bringen, ist das Ziel der Otto Group.

Wir sehen die menschenrechtliche Sorgfalt nicht nur als Grundlage unseres Handelns, sondern auch als Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Dabei betrachten wir uns als gleichwertigen Partner in unseren Geschäftsbeziehungen. Unsere Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern ist partnerschaftlich und von gegenseitigem Respekt geprägt.

Der Geltungsbereich dieser Anforderungen umfasst alle Geschäftspartner von Nicht-Handelsware und Dienstleistungen der nationalen und internationalen Konzerngesellschaften der Otto Group (im folgenden auch „Otto Group“ genannt). Die Otto Group sind alle gemäß § 15 AktG mit der Otto (GmbH & Co KG) verbundenen Unternehmen. Jeder Geschäftspartner verpflichtet sich, die Vorgaben dieses Verhaltenskodexes auch bei ihren vorgelagerten Lieferkettenakteuren angemessen zu adressieren und vertraglich zu vereinbaren.

Die nachfolgenden Anforderungen beruhen im Wesentlichen auf international gültigen Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Kinderrechtskonvention und anwendbaren Konventionen der ILO sowie der Gesetzgebung des jeweiligen Landes, hier im Besonderen das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Deutschland.

## 1. Einhaltung von Gesetzen

Die Otto Group verlangt von all ihren Geschäftspartnern die Einhaltung sämtlicher geltender gesetzlicher Bestimmungen sowohl an ihrem Unternehmensstandort als auch in den Ländern, in denen ihre Dienstleistungen und Produkte hergestellt, erbracht, eingesetzt und/oder verkauft werden. Die Anforderungen der Otto Group in diesem Verhaltenskodex können über die geltenden gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes hinausgehen. Verstößt eine Anforderung der Otto Group gegen die gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes, hat der Geschäftspartner die Otto Group darüber zu informieren.

## 2. Kinderarbeit / jugendliche Beschäftigung

Es dürfen weder direkt noch indirekt Personen beschäftigt werden, die jünger als 15 Jahre sind (es sei denn, es gelten die von der ILO anerkannten Ausnahmen). Die Otto Group erlaubt auch nicht die Einstellung von Personen, die jünger sind als das Alter, in dem die Schulpflicht endet, oder die jünger sind als das gesetzliche Arbeitsalter, wenn dieses höher ist als 15 Jahre (Gregorianischer Kalender). Außerdem dürfen sich Kinder unter dem Mindestarbeitsalter nicht auf dem Gelände der Beschäftigungsstätte aufhalten, es sei denn, es handelt sich um Orte, die für die Kinderbetreuung vorgesehen sind. Die Geschäftspartner der Otto Group sind

verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, die eine Einstellung von Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter verhindern. Strengere nationale Gesetze des Beschäftigungslandes zum Schutz von Kindern und jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten. Kinder/Jugendliche sind vor wirtschaftlicher Ausnutzung, der Ausführung von Arbeiten, die gefährlich sind, die die Ausbildung des Kindes beeinträchtigen sowie die Gesundheit oder physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung des Kindes gefährden können, zu schützen und es sind unverzüglich Maßnahmen zur Beseitigung von Umständen und Situationen zu ergreifen, die Kinder gefährden.

### **3. Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit oder Menschenhandel**

Sklaverei, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, Menschenhandel oder unfreiwillige Arbeit, einschließlich staatlich verordneter Zwangsarbeit, werden von der Otto Group in keiner Form geduldet. Keine Beschäftigten dürfen direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Personen sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben. Beschäftigte zu unfreiwilliger Arbeitsleistungen, insbesondere infolge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel anzuweisen oder zu zwingen, ist verboten. Um Schuldknechtschaft zu vermeiden, darf es im Falle von Beschäftigten, die über Agenturen und Vermittler eingesetzt werden, keine Anstellungsgebühr zu Lasten der Beschäftigten geben. Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Kein Beschäftigter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

Die Geschäftspartner der Otto Group sind auch für solche Beschäftigte verantwortlich, die über Agenturen oder sonstige Vermittler beschäftigt sind und haben auch ihnen gegenüber sicherzustellen, dass keine Zwangs- und Pflichtarbeit stattfindet.

### **4. Gesundheit und Sicherheit**

Die Geschäftspartner haben entsprechend der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen.

Die Geschäftspartner treffen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Hierzu haben die Geschäftspartner Sicherheitsstandards und Schutzmaßnahmen einzurichten und umzusetzen, um eine potenzielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten zu entdecken, zu vermeiden und/oder zu beseitigen. Insbesondere müssen alle geeigneten Schutzmaßnahmen durchgeführt werden, um die Sicherheit der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel zu gewährleisten und um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden. Sie müssen außerdem gewährleisten, dass die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden. Die Geschäftspartner haben Vorstehendes zu dokumentieren.

Geschäftspartner, die ihre Beschäftigten teilweise oder vollständig in Sammelunterkünften innerhalb oder außerhalb ihres Betriebsgeländes unterbringen, haben dafür Sorge zu tragen,

dass die Unterkünfte zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten angemessen sind. Darüber hinaus haben die Geschäftspartner die Unterkünfte regelmäßig auf Angemessenheit zu prüfen.

## **5. Arbeitszeit**

Die Arbeitszeiten inklusive Mehrarbeit haben dem geltenden Recht des Beschäftigungsortes, den industriellen Standards oder den relevanten ILO-Konventionen zu entsprechen, je nachdem welche Regelung strenger ist. Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu. Hierbei ist zu beachten, dass übermäßige körperliche und geistige Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen, verhindert wird. Geleistete Mehrarbeit ist entsprechend den innerstaatlichen Normen separat zu vergüten.

## **6. Koalitionsfreiheit**

Die Geschäftspartner achten das Recht auf Koalitionsfreiheit, nachdem sich Beschäftigte frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten können und Gewerkschaften sich, im Rahmen der gesetzlichen Rahmenbedingungen des Beschäftigungsortes, frei betätigen können, was das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen umfasst. Die Geschäftspartner haben gegenüber ihren Beschäftigten sicherzustellen, dass der Beitritt und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht als Grund für Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden.

## **7. Ungleichbehandlung**

Jedwede Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung ist untersagt. Insbesondere ist jede Ungleichbehandlung aufgrund nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, der Hautfarbe, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, oder anderer persönlicher Merkmale verboten, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit. Die Geschäftspartner der Otto Group sind auch für solche Beschäftigte verantwortlich, die über Agenturen oder sonstige Vermittler beschäftigt sind.

## **8. Vergütung und Sozialleistungen**

Die Geschäftspartner müssen ihren Beschäftigten einen angemessenen Lohn gewährleisten, der mindestens dem anwendbaren gesetzlichen/tariflichen oder dem branchenüblichen Mindestlohn entspricht. Sofern es weder gesetzliche/tarifliche noch branchenübliche Mindestlöhne am Beschäftigungsort geben sollte, hat der Geschäftspartner sicherzustellen, dass der gezahlte Lohn im Wesentlichen zur Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten unter Berücksichtigung individuell hinzutretender Umstände (wie reine Nebenverdiensttätigkeiten, Teilzeitbeschäftigungen o.ä.) ausreicht.

Alle Geschäftspartner sind verpflichtet, auf die Zahlung von existenzsichernden Löhnen an ihren Arbeitnehmer\*innen hinzuwirken. Dazu gehört in einem ersten Schritt die Berechnung des existenzsichernden Lohns nach der [Anker-Methode](#) und im zweiten Schritt die Entwicklung eines Plans zur Umsetzung der Zahlung existenzsichernder Löhne. Die konsequente Zahlung von existenzsichernden Löhnen ist das übergeordnete Ziel.

Darüber hinaus erwartet die Otto Group von ihren Geschäftspartnern, dass die Geschäftspartner ihren Beschäftigten Sozialleistungen zahlen, die mindestens den anwendbaren gesetzlichen/tariflichen Mindestleistungen entsprechen.

## **9. Umweltschutz**

Die Geschäftspartner haben die jeweils geltenden Umweltgesetze einzuhalten. Die Otto Group erwartet darüber hinaus, dass die Geschäftspartner kontinuierlich und systematisch an der Vermeidung und Minderung von Umweltbelastungen arbeiten.

Die Geschäftspartner sind angehalten, mit natürlichen Ressourcen sparsam umzugehen und die Nutzung ihrer Energiequellen, dort wo möglich, auf Erneuerbare Energien umzustellen.

In Bezug auf umweltbezogene Risiken, die durch die rechtswidrige Herstellung, Verwendung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Quecksilber und Quecksilberprodukten, persistenten organischen Schadstoffen (POPs) und gefährlichen Abfällen verursacht werden, sind die Geschäftspartner dazu verpflichtet, die Verbote des Minamata Abkommens, des POPs-Übereinkommens und des Basler Übereinkommens in ihrer jeweils aktuellsten Änderung sowie in der jeweils anwendbaren EU Verordnung oder nationalen Gesetzgebung einzuhalten.

Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen durch die Vermeidung von schädlichen Bodenveränderungen, Luft- oder Gewässerverunreinigung, schädliche Lärmemissionen oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs ist sicherzustellen. Insbesondere sind Aktivitäten verboten, die die Gesundheit von Personen schädigen, Personen Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser und Sanitäranlagen verwehren oder erschweren und die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen.

## **10. Zwangsräumung**

Das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei der Bebauung oder anderweitigen Nutzung dieser Ressourcen durch die Geschäftspartner, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person oder Personengruppe sichert, ist zu beachten.

## **11. Einsatz von Sicherheitskräften**

Bei der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte ist jegliche Form von Gewalt, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, Verletzung von Leib oder Leben sowie die Beeinträchtigung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit durch die Sicherstellung einer angemessenen Unterweisung und Kontrolle der Sicherheitskräfte durch die Geschäftspartner zu unterbinden.

## **12. Bestechung und Korruption**

Die Otto Group versteht Korruption als Querschnittsthema, da Korruption Bemühungen zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt untergraben kann und toleriert keine Form der Bestechung oder Korruption. Alle Geschäftspartner und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert. Ferner führt der Geschäftspartner in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionsvorgaben ein. Sofern in dem jeweiligen Land 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 Otto Group mittels Hinweisgebersystem (siehe Beschreibung Ziffer 16) gemeldet werden.

## **13. Datenschutz**

Vertraut die Otto Group ihrem Geschäftspartner personenbezogene Daten an, hat der Geschäftspartner sicherzustellen, dass diese im Sinne der geltenden Gesetze, insbesondere dem Bundesdatenschutzgesetz und der EU-Datenschutzgrundverordnung, vor Missbrauch geschützt werden.

## **14. Management-Systeme**

Die Geschäftspartner verpflichten sich, geeignete und wirksame Management-Systeme in ihren Organisationsstrukturen und Arbeitsprozessen zu verankern, um die Einhaltung aller Elemente dieses Verhaltenskodex zu überwachen und sicherzustellen.

## **15. Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex durch die Otto Group**

Die Geschäftspartner sind auf Anforderung der Otto Group verpflichtet, in ihren Arbeits- und Produktionsstätten die Durchführung von mit angemessenem Vorlauf angekündigte Prüfungen, wie Self-Assessments oder Audits bzgl. der Einhaltung dieses Verhaltenskodex durchführen zu lassen, zu ermöglichen bzw. an diesen teilzunehmen.

Sofern Verstöße gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden, ist der Geschäftspartner verpflichtet, unverzüglich angemessene und von dem Auditor in einem Korrekturplan dokumentierte Abhilfemaßnahmen einzuleiten und diese in einem für die jeweilige Abhilfemaßnahme angemessenen Zeitraum abzuschließen. Der Geschäftspartner ist außerdem verpflichtet, auf Anforderung Nachweise für die Umsetzung der Korrekturmaßnahmen mit der Otto Group zu teilen.

Im Falle eines kritischen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex, der die Durchführung eines Follow-Up Audits notwendig macht, verpflichtet sich der Geschäftspartner, die Kosten des Follow-Up Audits zu tragen.

Das vertraglich vereinbarte außerordentliche Kündigungsrecht besteht unabhängig davon, ob der Geschäftspartner selbst oder einer seiner Geschäftspartner (Lieferant oder Dienstleister, inklusive Subunternehmer) gegen die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze verstößt und/oder entsprechende Abhilfemaßnahmen nicht erfolgen.

## 16. Umgang mit Hinweisen und Verstößen

Beanstandungen oder Hinweise auf Verstöße gegen den Otto Group Verhaltenskodex Dienstleistungen und Nicht-Handelsware können jederzeit der Otto Group – auch in anonymisierter Form – über das [Hinweisgebersystem SpeakUp](#) übermittelt werden.

Darüber hinaus steht als externer Ombudsmann weltweit Herr Rechtsanwalt Dr. Buchert als unabhängiger und vertraulicher Ansprechpartner zur Verfügung:

Ombudsmann

Herr Rechtsanwalt Dr. Rainer Buchert

Dr. Buchert & Partner Rechtsanwälte Part GmbH

Bleidenstraße 1

60311 Frankfurt am Main

Deutschland

Tel.: 0049-69-710 33 33 0 oder 06105-92 13 55

Fax: 0049-69-710 34 44 4

Email-Adresse: [dr-buchert@dr-buchert.de](mailto:dr-buchert@dr-buchert.de)

Alle Beschwerden, die wir erhalten (egal über welchen Kanal), werden von der Otto Group sorgfältig untersucht. Je nach Ergebnis werden wir angemessene Abhilfemaßnahmen ergreifen.

Die Hinweisgeber\*innen sind dazu angehalten, nur solche Hinweise oder Verstöße zu melden, über welche sie sich im guten Glauben über die Richtigkeit der entsprechenden Meldung befinden.

Alle Geschäftspartner müssen garantieren, benachteiligende Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber Hinweisgeber\*innen zu unterlassen.