

CODE OF CONDUCT

Wir, die Otto Group, sind inspiriert und vereint durch unsere gemeinsamen Werte, die nationale Grenzen überwinden. Wir betrachten uns als engagierten Partner unserer Kunden, kreative Strategen innerhalb eines Verbundnetzes und als zielorientierte Manager, die Entscheidungen mit langfristigen Wirkungen treffen.

Wir glauben an soziales Engagement, den Umweltgedanken und ein faires Miteinander als tragende Säulen unserer Gesellschaft. Glaubwürdigkeit ist eine elementare Basis für unseren Erfolg - den wir uns durch "nachhaltige" Überzeugungen und konsequentes Handeln täglich neu erarbeiten. Unser Antrieb und Erfolgsgarant ist die Leidenschaft, und daher glauben wir an „*Passion for Sustainability*“.

Ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung nachhaltig miteinander in Einklang zu bringen, das ist das Ziel der Otto Group. Umweltschutz und sozialverträgliche Handelstätigkeit prägen bereits seit Mitte der 80er Jahre das Leitbild in der gesamten Gruppe. Sie sind Ausdruck des Bestrebens um nachhaltiges Handeln.

Wir unterstützen die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen im Sinne der Menschenrechte, des Arbeitsrechts, des Umweltschutzes und der ethischen Geschäftspraktiken.

1. Geltungsbereich

Dieser Code gilt für das Management und die Mitarbeiter der Otto Group und dient als Grundvoraussetzung für all unsere Geschäftsbeziehungen. Die Otto Group, als Mitglied der Business Social Compliance Initiative (BSCI), deckt in allen externen und internen Abläufen den Code of Conduct der BSCI ab. Die in diesem Code beschriebenen Sozialstandards beruhen auf den ILO-Konventionen, auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen. Der Code of Conduct legt lediglich die Mindeststandards fest. Diese sollten nicht als Maximalanforderungen betrachtet werden. Es dürfen keine Begrenzungen festgelegt werden, um diese gegen die Mitarbeiter zu verwenden. Die Mindestanforderungen sollten nach Möglichkeit übertroffen werden.

Die Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass der Code of Conduct von allen an Produktionsprozessen der letzten Fertigungsphasen beteiligten Unterauftragnehmern eingehalten wird, die im Auftrag der Otto Group durchgeführt werden. Die Geschäftspartner garantieren, dass die Produktion von Gütern für die Otto Group ausschließlich in den der Group angegebenen Einrichtungen erfolgt.

2. Einhaltung von Gesetzen

Die Otto Group hält die nationalen und internationalen Gesetze, Regelungen und Bestimmungen in allen internen und externen Abläufen ein. Die Geschäftspartner sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Geschäftsführung sowohl alle nationalen rechtlichen Anforderungen als auch die sozialen Mindestanforderungen dieses Code einzuhalten. Wenn Bestimmungen nationaler und internationaler Gesetzgebung, Industriestandards und dieser Code den gleichen Gegenstand betreffen, gilt die strengste Regelung.

Die Verpflichtungen dieses Code oder des lokalen Arbeitsrechts dürfen nicht durch *Labour-only Contracting*-Regelungen, unechte Ausbildungsprogramme oder vergleichbare Maßnahmen umgangen werden.

3. Prinzipien für Social Compliance

3.1 Kinderarbeit / jugendliche Beschäftigte

Kinderarbeit wird von der Otto Group nicht toleriert.

Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter der Beendigung der allgemeinen Schulpflicht und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Es gelten die für Entwicklungsländer gewährten Ausnahmen der ILO.

Sklaverei ähnliche oder gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen für jugendliche Beschäftigte, sind verboten. Nationale Regelungen zum Schutz von jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten.

Der Schutz jugendlicher Beschäftigter und das Verbot von Kinderarbeit dürfen nicht durch unechte Ausbildungsprogramme umgangen werden. Als unechte Ausbildung gilt jede Form von Beschäftigung jugendlicher Menschen, die keine Vermehrung des Wissens und der Fertigkeiten der Beschäftigten zum Ziel hat.

Wenn festgestellt wird, dass Kinder unter Bedingungen arbeiten, die der beschriebenen Definition von Kinderarbeit entsprechen, muss der Geschäftspartner umgehend Abhilfemaßnahmen einleiten und dokumentieren. Zudem muss der Geschäftspartner eine angemessene Unterstützung leisten, damit die betroffenen Kinder bis zum Alter der Beendigung der allgemeinen Schulpflicht eine Schule besuchen können.

Es gelten die ILO-Konventionen 79, 138, 142 und 182 sowie die ILO Empfehlung 146.

3.2 Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Sklavenarbeit wird von der Otto Group nicht geduldet. Jede Beschäftigung muss freiwillig erfolgen und auf Beschäftigungsformen beruhen, die den nationalen Gesetzen und Verfahren entsprechen. Insbesondere verbietet die Otto Group den Einsatz von Gefängnisarbeit.

Die Arbeitgeber dürfen von den Beschäftigten keine „Hinterlegung“ verlangen oder deren Legitimationspapiere einbehalten. Direkte oder indirekte Maßnahmen, die die Beschäftigten daran hindern, den Arbeitgeber oder die Produktionsanlagen zu verlassen, sind gleichfalls verboten. Die Beschäftigten können – nach einer angemessenen Benachrichtigung entsprechend der im Vertrag und/oder in der nationalen Rechtsprechung festgelegten Vereinbarung – den Arbeitgeber verlassen.

Es gelten die ILO-Konventionen 29 und 105.

3.3 Diskriminierung

Alle Beschäftigten haben das Recht auf gleiche Behandlung und gleiche Chancen. Die Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass kein Beschäftigter oder Bewerber aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, sozialem Hintergrund, Ideologie, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeiterorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Gesinnung, sexueller Orientierung oder aufgrund anderer persönlicher Merkmale diskriminiert wird. Diskriminierende Handlungen seitens der Geschäftspartner einschließlich Kunden werden nicht geduldet. Die Geschäftspartner müssen die nationalen Bestimmungen einhalten.

Es gelten die ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158 und 159.

3.4 Disziplinarmaßnahmen

Alle Beschäftigten haben das Recht auf eine respekt- und würdevolle Behandlung. Jegliche Form körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Bestrafung und Nötigung sowie jede andere Form des Missbrauchs und der Einschüchterung ist verboten.

Disziplinarmaßnahmen dürfen nur in Einklang mit nationalen Gesetzen und den international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

3.5 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht der Beschäftigten, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, diesen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen, muss respektiert werden. In Situationen, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, müssen andere Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss der Arbeitnehmer und zu Kollektivverhandlungen gestattet werden. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zum Arbeitsplatz zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie von ihren Rechten in legaler und friedlicher Form Gebrauch machen können.

Es gelten die ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie die ILO Empfehlung 143.

3.6 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben dem geltenden Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO-Konventionen zu entsprechen, je nachdem welche Regelung strenger ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf auf regelmäßiger Basis nicht mehr als 48 Stunden und einschließlich Überstunden nicht mehr als 60 Stunden betragen. Überstunden müssen auf freiwilliger Basis geleistet werden. Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu. Überstunden müssen stets über einen (gesetzlichen) Prämiensatz vergütet werden.

Es gelten die ILO-Konventionen 1 und 14.

3.7 Arbeitsverträge

Die Beschäftigten müssen schriftliche Arbeitsverträge erhalten, die mindestens aus folgenden Elementen bestehen: Name des Beschäftigten, Geburtsdatum und -ort, Heimatanschrift, Tätigkeit, Einstellungsdatum, Arbeitsstunden, Vergütung und weitere Leistungen, Probezeit (falls zutreffend), Urlaubsanspruch, Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (durch den Beschäftigten und durch den Arbeitgeber), Unterschrift oder Daumenabdruck des Beschäftigten und des Arbeitgebers sowie Datum der Unterschriften. In Fällen von Analphabetismus muss der Vertragsinhalt zusätzlich mündlich erläutert werden.

Im Fall von Leiharbeit hat der Geschäftspartner sicherzustellen, dass der Vertragspartner die oben angeführten Vorgaben erfüllt.

3.8 Vergütung

Der für eine Standardarbeitswoche gezahlte Lohn muss dem gesetzlichen oder industriellen Mindeststandard entsprechen, je nachdem, welcher von beiden höher liegt.

Die Beschäftigten müssen alle im nationalen Recht vorgeschriebenen Leistungen erhalten, z.B. Versicherungsbeiträge, Prämienzahlungen für Überstunden und bezahlten Urlaub.

Die Geschäftspartner sind verpflichtet eine Entlohnung anzustreben, die zur Deckung der Lebenshaltungskosten ausreicht.

Illegale und unberechtigte Gehaltsabzüge sowie Abzüge als Disziplinarmaßnahmen sind unzulässig.

Die Beschäftigten müssen regelmäßig verständliche und vollständige Informationen in mündlicher und schriftlicher Form über ihre Vergütung erhalten. Die Löhne müssen in Übereinstimmung mit den lokal üblichen Verfahren ausbezahlt werden.

Es gelten die ILO-Konventionen 26 und 131.

3.9 Arbeitsbedingungen und Gesundheit & Sicherheit

Der Arbeitgeber muss die Bereitstellung eines sicheren und hygienischen Arbeitsumfelds garantieren. Es müssen Bestimmungen und Verfahren zum Arbeitsschutz eingeführt und den Beschäftigten kommuniziert werden, um Unfälle und Verletzungen während der Arbeit oder infolge der Bedienung der Anlagen des Arbeitgebers zu verhindern. Alle geltenden nationalen Bestimmungen zu Arbeitsbedingungen müssen eingehalten werden. Die gleichen Richtlinien gelten für alle sozialen Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte, sofern sie vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.

Insbesondere jugendliche Beschäftigte dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Bedingungen ausgesetzt werden.

Es gelten die ILO-Konvention 155 und die ILO-Empfehlungen 164 und 190.

3.10 Managementsysteme

Die Erfüllung der in diesem Code und in den nationalen Gesetzen ausgeführten Anforderungen setzt eine Reihe von Managementfunktionen bei den Geschäftspartnern voraus. Diese beinhalten klare Verantwortlichkeiten und Verfahren sowie eine angemessene Dokumentation, um die Einhaltung dieses Code und der nationalen Gesetze nachzuweisen. Das Management ist für kontinuierliche Verbesserungen verantwortlich.

Die Geschäftspartner müssen geeignete Verfahren einführen und beibehalten, um die Auswahl von Unterauftragnehmern auf Basis ihrer Fähigkeit, die Anforderungen dieses Standards zu erfüllen, zu ermöglichen, um ihre sozialen Leistungen zu überwachen, und um angemessen nachweisen zu können, dass ein Verbesserungsprozess stattfindet.

4. Umweltschutz

Die Berücksichtigung ökologischer Aspekte ist ein integraler Bestandteil der Geschäftspraxis der Otto Group. Die Geschäftspartner werden aufgefordert, den präventiven Ansatz der Otto Group hinsichtlich ökologischer Herausforderungen und Risiken zu übernehmen und die lokalen und nationalen Gesetze zum Schutz und Erhalt der Umwelt einzuhalten. Alle Geschäftspraktiken und -verfahren müssen die rechtlichen Mindestanforderungen zum Umweltschutz erfüllen oder übertreffen.

5. Bestechung und Korruption

Die Otto Group toleriert keine Form der Korruption und Bestechung, sei es mit direkten oder indirekten Mitteln, in Form von Geld, über Geschenke oder andere unfaire Vorteile. Daher müssen die Geschäftspartner für ihre Geschäftsaktivitäten eine Antibestechungs-/ Antikorruptionsrichtlinie festlegen und befolgen. Die Richtlinie muss den nationalen Bestimmungen entsprechen.

Unternehmen und Beschäftigte haben jegliches Verhalten zu unterlassen, das zu persönlichen Abhängigkeiten, Schuldknechtschaft oder Manipulationen führt.

Den Beschäftigten ist es untersagt, ihre Position zu missbrauchen, um ungerechtfertigte Vorteile persönlicher oder gewerblicher Art zu gewähren. Sie dürfen Geschäftspartnern keine unpassenden Geschenke überreichen, an Beamte und andere Staatsbedienstete haben jegliche Geschenke zu unterbleiben. Beschäftigte dürfen lediglich Geschenke von geringem Wert annehmen, wenn keine Manipulation oder mögliche Manipulation des Begünstigten möglich ist.

6. Information / Kommunikation

Dieser Code muss für alle Mitarbeiter frei zugänglich und verständlich sein. Die Beschäftigten müssen über ihre in diesem Code und in den geltenden lokalen gesetzlichen Vorgaben definierten Rechte und Pflichten unterrichtet werden.

Die Otto Group und deren Geschäftspartner kommunizieren den Inhalt dieses Code an alle Vertragspartner und stellen sicher, dass die festgelegten Standards wirksam überwacht werden.

Die Otto Group verpflichtet sich, die Öffentlichkeit fortlaufend über Themen und Entwicklungen im Zusammenhang mit sozialen Fragen im Rahmen des (online und gedruckt verfügbaren) Nachhaltigkeitsberichts der Otto Group und der Website www.ottogroup.com zu informieren.

7. Implementierung und Überwachung

Die Otto Group verpflichtet sich, die Implementierung des Inhalts dieses Code sowohl in der eigenen Organisation als auch auf der Ebene der direkten Geschäftspartner sicherzustellen und zu überwachen. Zu diesem Zweck dürfen die Otto Group oder autorisierte Dritte jederzeit und ohne weiteren Hinweis die Anlagen der Geschäftspartner oder deren Unterauftragnehmer inspizieren.

Die Otto Group hat bei der Einsetzung von Inspektoren freie Hand. Die Inspektoren müssen sich beim Betreten des Geländes als durch die Otto Group autorisiert ausweisen. Wenn den Inspektoren der Einlass trotz eines eindeutigen Mandats verwehrt wird, kommt dies einem eindeutigen Verstoß gleich.

8. Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

Die Otto Group verpflichtet sich, Maßnahmen zu ergreifen, wenn eine Inspektion den Verstoß von in diesem Code festgeschriebenen Bestimmungen offenlegt.

Die Geschäftspartner und deren Unterauftragnehmer sind verpflichtet, alle bei der Inspektion aufgetretenen Abweichungen zu korrigieren und fortlaufend an der Verbesserung der Sozialstandards zu arbeiten. Für die Abhilfemaßnahmen wird sowohl ausreichend Zeit als auch Unterstützung und Beratung bereitgestellt.

Die Otto Group beendet die Geschäftsbeziehung ohne weiteren Hinweis, wenn Rechtsverstöße beibehalten werden, obwohl der Geschäftspartner auf den Verstoß hingewiesen wurde, eine folgende Mahnung in einem angemessenen Zeitraum übermittelt wurde und der Geschäftspartner sowohl berechtigte Gründe für die verzögerte

Implementierung als auch die ernsthafte Absicht der schnellstmöglichen Beseitigung des Verstoßes nicht vermittelt hat.

Die Otto Group behält sich das Recht vor, Informationen über Verstöße gegen das Arbeitsrecht auf objektive Weise an Dritte weiterzuleiten. Daraus entstehende Entschädigungsforderungen des Geschäftspartners sind nichtig nach dem Gesetz.

9. Beschwerdeverfahren

Die Beschäftigten sind berechtigt, jeden Verstoß gegen die im Code aufgeführten Standards der Otto Group und unabhängigen Dritten mitzuteilen. Die Arbeitgeber verpflichten sich, gegenüber beschwerdeführenden Einzelpersonen oder Gruppen jegliche Disziplinarmaßnahmen oder Repressalien zu unterlassen und die Unterlassung zu garantieren.

Beschäftigte, die sich benachteiligt in ihren Menschenrechten oder den in diesem Code festgelegten Rechten beschnitten fühlen, können sich jederzeit an die Compliance-Mitarbeiter der Otto Group wenden.

E-Mail: compliance@ottogroup.com

Adresse: Otto GmbH & Co KG, UG-SC, Wandsbeker Str. 3-7, D-22179 Hamburg

URL: www.otto.com oder www.ottogroupb2b.com ⇒ Dokumente ⇒ Code of Conduct