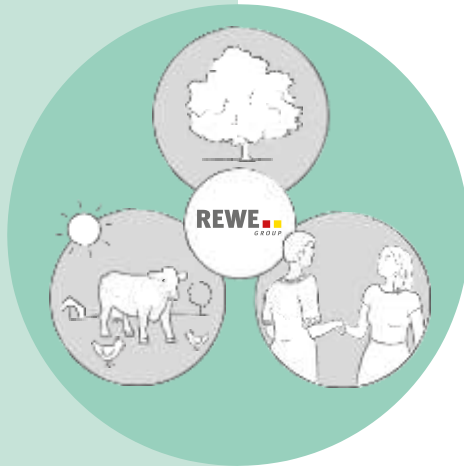


CORPORATE DUE DILIGENCE
IN THE SUPPLY CHAIN

SUPPLIER CODE OF CONDUCT



CONTENTS

- I. INTRODUCTION 3
- II. CORPORATE DUE DILIGENCE 4
- III. HUMAN RIGHTS-RELATED OBLIGATIONS 9
- IV. ENVIRONMENTAL OBLIGATIONS 13
- V. BUSINESS INTEGRITY 16

I. INTRODUCTION

As a leading international retailer and tourism operator, REWE Group is aware of its special role as an intermediary between manufacturers and consumers. REWE Group is therefore committed to ecologically and socially responsible corporate governance and, in particular, to respecting human rights. REWE Group expects that its suppliers also observe these principles and has established the present Code of Conduct (hereinafter referred to as “CoC”) which serves as a cornerstone for the joint and effective implementation of these principles.

The CoC defines certain minimum standards for compliance with corporate due diligence in the supply chain that suppliers must observe and adhere to in their business transactions with REWE Group Companies. Within the meaning of this CoC, companies of REWE Group comprise with REWE-ZENTRALFINANZ eG (hereinafter referred to as “RZF”), with its registered office in Cologne, Germany, as well as all companies in which RZF directly or indirectly holds an interest of at least 50%.

The CoC is based on international standards such as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the United Nations Convention on the Rights of the Child and the United Nations Women’s Rights Convention, the National Action Plan on Business and Human Rights (Germany), the Minamata Convention, the Basel Convention, the Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants, the fundamental conventions of the International Labour Organization (ILO) and the Ten Principles of the UN Global Compact. It also takes into account the requirements of the Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains.

The following provisions of this CoC are binding in all business activities between the companies of REWE Group and their suppliers (each, a “Supplier”). The CoC shall apply for as long as the Supplier is still in a business relationship with at least one company of REWE Group.

For the avoidance of doubt, compliance with the requirements of this CoC does not release the Supplier from fulfilling any further requirements that may arise from applicable laws and regulations to which the Supplier is subject. The standards set out in this CoC are minimum standards only.

II. CORPORATE DUE DILIGENCE

2.1 General

The companies of REWE Group expect that the Supplier will not violate any of the obligations laid down in sections III and IV of this CoC (hereinafter referred to as: “human rights-related and environmental obligations”). The Supplier undertakes to ensure that no such violations will occur within its own operations.

The companies of REWE Group further expect that there will be no violations of any human rights-related and environmental obligations in the Supplier’s upstream supply chain (i.e., violations by the Supplier’s direct and indirect suppliers as defined by the LkSG). The Supplier shall communicate to its business partners the principles laid down in this CoC and shall impose on them the obligations resulting therefrom. At its own discretion, the Supplier may also impose additional obligations.

If the Supplier thinks that it cannot fulfil a requirement of this CoC without violating applicable law, it shall inform REWE Group (at least RZF) thereof without delay.

The Supplier is further required to inform REWE Group (at least RZF) if REWE Group’s sourcing and purchasing practices result in negative impacts on human rights or environment-related obligations in products manufactured for REWE Group.

The Supplier must not only refrain from violating the human rights-related and environmental obligations expressly specified herein, but must also refrain from any similarly severe interference with the rights and interests that are protected by this CoC.

With regard to the implementation of this CoC, the Supplier undertakes to carry out a risk management review that is appropriate to its business activity, by identifying, analysing and prioritising the human rights-related and environmental impacts of its business activities and those of its suppliers. In doing so, the interests of rights holders shall be taken into account, in particular those of vulnerable groups of people, such as children, women, indigenous communities, smallholder farmers or migrants.

The Supplier is obliged to provide such personnel and develop and implement such management systems, processes and guidelines as are necessary to establish the requirements described herein and to monitor their fulfilment continuously. This also includes conduction of trainings to inform employees about the contents of this CoC.

The Supplier must be able to prove the provenance of all the raw materials used, up to the point of origin. All companies of REWE Group may at any time require the Supplier to provide it with a complete and updated mapping of its supply chain, up to the point of origin, in order to facilitate REWE Group’s assessment of the implementation of this CoC with regard to the upstream supply chain.

2.2 Reporting of violations

Without prejudice to its further notification obligations under the provisions below, the Supplier is obliged to report any violation of this CoC. Any such reporting shall be made with due regard to the Supplier’s (or, where applicable, its subcontractor’s) legitimate interests, the rights of employees, data protection and the protection of business secrets.

Violations are to be reported at rewe-group.reporting-channel.com.

2.3 REWE Group’s information and inspection rights

The Supplier acknowledges that the companies of REWE Group are under an obligation to carry out a risk analysis in accordance with sec. 5 LkSG. Upon request of any company of REWE Group, the Supplier shall promptly provide all information required by REWE Group (or a third party commissioned by it for this purpose) to carry out the risk analysis with regard to the Supplier’s business (including repeatedly, insofar as repetition is required pursuant to sec. 5(4) LkSG). If necessary, and for the same purpose, the Supplier shall also accept that employees or agents of REWE Group may inspect the Supplier’s business premises.

2.4 Preventive measures within the Supplier’s own operations

If a company of REWE Group, as part of its risk analysis pursuant to sec. 5 LkSG, identifies a risk concerning the Supplier’s company, or if the Supplier itself identifies such a risk, the Supplier shall promptly and unsolicited (but in any case immediately upon request a company of REWE Group) take appropriate preventive measures concerning human rights-related and/or environmental obligations of the risks in question. Moreover, the Supplier shall in this case:

- direct its responsible employees to participate in any training and further education offered by the companies of REWE Group (or equivalent training arranged by the Supplier itself),
- consent to appropriate contractual control mechanisms to be agreed with REWE Group and to the risk-based implementation of such mechanisms. In particular, the Supplier shall accept that employees or agents of REWE Group may carry out their own appropriate checks at any operating site of the Supplier which might be affected by the risk and that they may inspect any documents of the Supplier that are relevant to the risk; alternatively, the companies of REWE Group may require the Supplier to submit to any recognised certification or audit system that ensures the implementation of independent and appropriate controls.

If a subsequent risk analysis reveals a substantially changed or substantially expanded risk profile, the aforementioned obligations apply anew.

2.5 Remedies for violations within the Supplier's own operations

If a human rights-related or environmental obligation has been violated at the Supplier's business or if such a violation is imminent, the Supplier shall report this circumstance in accordance with section 2.2 above and take immediate and appropriate remedial action to prevent or terminate the violation and to minimise the extent of the violation.

The Supplier shall immediately prove to REWE Group (at least to RZF) which measures it has taken in this respect.

If the nature of the violation is such that not all measures can be taken or become effective immediately, the Supplier shall submit a plan and a concrete timetable for the outstanding measures respectively their coming into effect.

The Supplier shall review the effectiveness of all remedial measures taken by it pursuant to this section 2.5 at least once a year; if necessary, the Supplier shall adjust the measures appropriately. The Supplier shall promptly report to REWE Group (at least to RZF) on the findings of its review and any adjustments made.

If the Supplier fails to comply with any of its obligations under this section 2.5, any company of REWE Group shall be entitled – without prejudice to its other rights – to suspend the business relationship with the Supplier until such time as the Supplier complies with its obligations.

2.6 Preventive and remedial measures in the Supplier's upstream supply chain

If factual indications suggest the possibility of a violation of a human rights-related or environmental obligation in the Supplier's upstream supply chain (i.e., at one of the Supplier's direct or indirect suppliers), the Supplier shall promptly and unsolicited (but in any case immediately upon request a company of REWE Group):

- procure all information required by REWE Group (or a third party commissioned by it for this purpose) to carry out a risk analysis pursuant to sec. 5 LkSG with regard to the supplier in question (including repeatedly, insofar as repetition is required pursuant to sec. 5(4) LkSG) and ensure that, for the same purpose, the supplier also accepts that inspections may be carried out by employees or agents of REWE Group,
- impose appropriate preventive measures on the supplier in question, such as the implementation of control measures by employees or agents of the Supplier or – at the request of any company of REWE Group – by employees or agents of REWE Group, or the provision of support in the prevention and avoidance of a risk, or the implementation of appropriate industry-specific or cross-industry initiatives.

The Supplier shall ensure through appropriate agreements with its direct suppliers that it is able to fulfil its obligations under this section 2.6 at all times (i.e., that it receives the required information without delay if necessary, that its direct and indirect suppliers tolerate the aforementioned inspections and that they accept and implement the aforementioned preventive measures).

The Supplier shall promptly prove to REWE Group (at least to RZF) which preventive measures have been taken.

If a human rights-related or environmental obligation has been violated in the Supplier's upstream supply chain (i.e., at one of the Supplier's direct or indirect suppliers) or if such a violation is imminent, the Supplier shall report this circumstance in accordance with section 2.2 above, promptly draw up a plan for termination and minimisation together with the supplier in question, submit such plan to REWE Group (at least to RZF) and ensure that the supplier promptly implements the appropriate remedial measures envisaged in such plan. Section 2.5 shall apply accordingly.

The Supplier shall promptly prove to REWE Group (at least to RZF) which remedial measures have been taken.

2.7 Establishment of complaints mechanisms

The Supplier is obliged to establish suitable mechanisms within its own operations which allow employees to draw attention to violations of human rights-related or environmental obligations and which meet the following criteria in particular:

- Easily accessible, trustworthy and fair complaints mechanisms
- Information to all employees about the existence of complaints mechanisms
- Transparent process for handling complaints
- Possibility for employees to submit complaints anonymously
- Involvement of employee representatives if necessary
- Written documentation of complaint cases and their resolution
- No sanctions against employees for filing complaints

The Supplier shall work towards ensuring that its direct and indirect suppliers also establish complaints mechanisms for their part that meet the above requirements.

2.8 Restitution

The Supplier is obligated to make good and to compensate any damages resulting from a violation of a human rights-related or environmental obligation that occurs within the Supplier's own operations. This applies in particular (but not only) in the event of a violation of an employee's rights.

The Supplier shall require its direct and indirect suppliers to make good and to provide compensation for any damages that may result from corresponding violations within their respective businesses.

2.9 Rights of REWE Group in the event of breach of duty by the Supplier

In the event of a breach by the Supplier of any of its obligations under sections 2.1 through 2.8 above, any company of REWE Group shall be entitled to terminate for good cause any continuing obligations in place with the Supplier and to rescind any purchase contracts not yet fully performed, provided that:

- the breach is related to a very severe violation of a human rights-related or environmental obligation,
- a plan drawn up to put an end to this infringement fails to remedy the situation or fails to remedy it in time, and
- no other milder measures are available to the company of REWE Group to cease the violation.

This shall not affect any further rights to which the companies of REWE Group may be entitled in the event of a breach of duty by the Supplier, in particular the right to demand compensation for any damages incurred.

III. HUMAN RIGHTS-RELATED OBLIGATIONS

3.1 Fair working conditions

All employees must be informed of their rights and of the terms and conditions of their employment (such as remuneration, working time arrangements and holiday entitlements) in a comprehensible manner and, where national regulations and laws so provide, have written contracts of employment.

All employees shall be paid in accordance with the statutory minimum wages or, if higher, on the basis of industry standards approved in collective bargaining. Employees must be entitled to adequate remuneration that enables them and their families to live a decent life. Social benefits must be granted in accordance with the statutory provisions. Remuneration must be paid on time, regularly, in full and in legal tender. Deductions are only permitted under the conditions prescribed by law or established by collective agreements. Pay deductions as disciplinary measures are not permitted.

In addition, locally applicable regulations on working hours (especially with regard to overtime, breaks and rest periods) as well as holidays, paid sick leave and parental leave must always be complied with. Overtime must be voluntary or regulated by contract or collective agreement and must be paid at a higher rate than regular working hours.

Employees must not be subjected in the workplace to any inhumane or degrading treatment, to corporal punishment, sexual harassment, psychological or physical coercion, or to any physical or verbal abuse.

Disciplinary measures must not be taken if they violate applicable law. Disciplinary measures that are permitted by law may only be taken if they are laid down in writing either in the employment contract or in previously notified company working rules. In addition, the relevant provisions must have been verbally explained to the employee in clear and comprehensible terms in advance of their coming into force.

3.2 Freedom of association and collective bargaining

The right of all employees to form and join trade unions and to bargain collectively in a free and democratic manner must be respected at all times. Trade unions must be allowed to operate freely and in accordance with the law of the place of employment; this also applies to the right to strike.

In countries where free and democratic trade unionism is not permitted, the right to freedom of association and collective bargaining must be respected by allowing employees to freely elect their own representatives to engage in dialogue with the company on workplace issues.

Employee representatives must not be denied access to or prevented from interacting with employees.

3.3 Prohibition of discrimination

Any form of discrimination against employees must be avoided and actively prevented. In particular, no one must be discriminated on the grounds of skin colour, gender, age, religion or ideology, social background, health, ethnic origin, nationality, membership in employee organisations, political membership or political opinion or sexual orientation. This applies in particular to the recruitment of employees and to their further training, promotion and remuneration.

3.4 Prohibition of child labour

The minimum age of a child for admission to employment must be above the age at which compulsory education ends under the law of the place of employment, but in no case under the age of 15 years, unless one of the exceptions recognised by the ILO applies (cf. ILO Convention No. 138) and applicable local law also provides for that exception.

In order to ensure compliance with the above, reliable age assessment methods must be used when recruiting staff, provided however that such methods must not, under any circumstances, lead to any degrading or undignified treatment of employees or applicants.

3.5 Protection of young persons

The worst forms of child labour (as defined in ILO Convention No. 182) are always prohibited for employees under the age of 18. These include, but are not limited to, all forms of slavery and practices similar to slavery, work in illicit activities and any work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to be harmful to the health, safety or morals of children or adolescents.

If persons under the age of 18 are employed, their working hours must not interfere with their ability to participate in vocational training programmes recognised by competent bodies.

3.6 Prohibition of forced labour and slavery

Forced labour is prohibited. This includes any work or the provision of services which are required of a person under threat of punishment (whether physical, psychological, financial or otherwise) and for which that person has not volunteered. Also prohibited are all forms of slavery, slave-like practices, servitude or other forms of domination or oppression in the workplace environment, such as extreme economic exploitation, sexual exploitation or humiliation.

All employees shall have the right to terminate their employment in accordance with the contractual or, as the case may be, statutory notice period. It is forbidden to withhold identity documents from employees.

Employees, especially itinerant workers and migrants, must not make unlawful payments or deposits to obtain their jobs. Where lawful payments are incurred for job placement services or for obtaining documents necessary for employment, such as work permits, visas or health checks, these must be borne by the employer.

Special care must be taken when commissioning employment agencies, both directly and indirectly. Employment agencies may only be commissioned if they operate lawfully and responsibly. As far as possible, certified employment agencies must be commissioned.

3.7 Occupational safety and health

The statutory occupational health and safety regulations applicable to the place of employment must be complied with at all times. At each operating

site, appropriate systems must be in place to identify, assess, prevent and control any potential hazards to the health and safety of employees. Effective measures must be taken to prevent work-related accidents and health hazards, in particular through:

- sufficient safety standards in the provision and maintenance of workstations, work areas and work equipment,
- appropriate protective measures to avoid exposure to chemical, physical or biological agents,
- measures to prevent excessive physical or mental fatigue, in particular through appropriate work organisation in terms of working hours and rest breaks, and
- adequate training and instruction of employees as well as the documentation of these measures.

Minimum requirements also include adequate lighting, temperature control and ventilation, the provision of drinking water, adequate sanitary facilities and the provision of occupational health care.

Where accommodation is provided, it must be clean, safe and suitable to meet the basic needs of employees.

Employees must have the right to leave the premises in dangerous situations without having to ask for permission.

The Supplier shall appoint from its management or from its executives a person responsible for compliance with the aforementioned occupational health and safety obligations.

3.8 Preservation of natural resources and basic human needs

The natural foundations of life must be preserved and safeguarded. In particular, care must be taken within the scope of all business activities to avoid any adverse soil changes, groundwater contamination, air pollution, harmful noise emissions or excessive water consumption which would result in:

- a substantial impairment of the natural basis for the preservation and production of food,

- a person being denied access to safe drinking water,
- a person having difficulty to access sanitary facilities, or the destruction of such facilities, or
- damage to the health of a person.

3.9 Rights of local communities, forced evictions

Local, national, international and traditional land, water and resource rights shall be respected, especially those of indigenous communities. The free and informed consent of affected communities must be obtained prior to legally permitted land use changes are made or before water or other resources of local communities are consumed or affected. The consent process must be documented.

There must be no unlawful evictions.

3.10 Deployment of security guards

The hiring or use of private or public security guards for the protection of a business project is prohibited if, due to a lack of instruction or supervision on the part of the company, deployment of the security guards would result in:

- a violation of the prohibition of torture and cruel, inhumane and degrading treatment,
- injury to life or limb, or
- employees' freedom of association being affected.

IV. ENVIRONMENTAL OBLIGATIONS

4.1 Resource consumption, avoidance of environmental pollution

In addition to applicable local environmental laws, all internationally recognised environmental standards must be complied with.

Throughout the entire supply chain, the aim is to avoid or continuously reduce the environmental impact of resource and energy consumption, emissions of greenhouse gases and air pollutants, water consumption and emissions to soil or water, to avoid or reduce waste, to preserve biodiversity and to promote circular economy. This applies to both goods and packaging.

4.2 Handling of waste

Appropriate measures must be taken to ensure that waste containing persistent organic pollutants (as defined in the Stockholm Convention of 23 May 2001 (POPs Convention) and in applicable legislation adopted on the basis thereof) is handled, collected, transported and stored in an environmentally sound manner. Such waste may only be disposed of in a way which either destroys or irreversibly transforms said pollutants (such that they no longer exhibit the characteristics of persistent organic pollutants) or which ensures that said pollutants are otherwise disposed of in an environmentally sound manner; however, the latter is permitted only if destruction or irreversible transformation is not the environmentally preferable option or if the concentration of persistent organic pollutants is low.

The export of hazardous waste and other waste within the meaning of the Basel Convention of 22 March 1989 and within the meaning of Regulation (EC) No 1013/2006 is prohibited if:

- the importing country is not a party to the Basel Convention,
- the importing country has not given its written consent to the particular import or has even prohibited such import, or
- it can be assumed that the waste will not be treated in an environmentally sound manner (whether in the importing country or elsewhere).

The following are also prohibited:

- the export of hazardous waste (as defined above) from countries listed in Annex VIII to the Basel Convention to countries not listed therein, and
- the import of hazardous waste and other waste (as defined above) from a country that is not a party to the Basel Convention.

4.3 Environmental permits

All required environmental permits and approvals must be obtained, constantly updated and complied with at all times.

4.4 Climate protection

The companies of REWE Group expect appropriate measures to be taken at all levels of the supply chain to reduce the carbon footprint and thus to contribute to achieving the targets agreed at the UN Climate Change Conference in Paris and the 1.5 degree target of the Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). All Suppliers and their upstream supply chain are encouraged to find economic

solutions to improve energy efficiency and to minimise energy consumption and greenhouse gas emissions. The aim is to reduce greenhouse gas emissions as far as possible through avoidance and reduction strategies that are in line with the requirements of the Science Based Target Initiative¹ and subsequently compensate for residual emissions.

The protection of forests and other valuable ecosystems plays a central role in mitigating climate change and in preserving biodiversity. The companies of REWE Group expect Suppliers and their upstream supply chain to contribute to net zero deforestation. Suppliers and their upstream supply chain are required to endeavour that no clearing of primary forests and other areas worthy of special protection takes place for the production of raw materials and that compensation is provided through reforestation in the event of any legal deforestation.

4.5 Hazardous substances and product safety

Hazardous substances, chemicals and materials must be labelled. Care must be taken to ensure their safe handling, movement, storage, recycling, reuse and disposal. All applicable laws and regulations regarding hazardous substances, chemicals and materials must be complied with. Applicable substance restrictions and product safety requirements must be observed. Key personnel must be informed and regularly trained in this regard.

The following are prohibited:

- the production, import and export of mercury-added products,
- the use of mercury and mercury compounds in manufacturing processes within the meaning of Art. 5(2) and Annex B Part I of the Minamata Convention of 10 October 2013 from the respective phase-out date specified therein,
- the treatment of mercury waste contrary to Art. 11(3) of the Minamata Convention.

The production and use of chemicals listed in Annex A of the POPs Convention are also prohibited.

¹ <https://sciencebasedtargets.org/>

4.6 Animal welfare

Nationally applicable laws on animal welfare and protection must be fully complied with.

In addition, appropriate measures must be taken to ensure that all livestock keeping and management systems used are adapted in the best possible way to the needs of the animals, from birth to slaughter, and that the (behavioural) physiological requirements of the respective species are accommodated.

As far as possible, it must be ensured that animals are not subjected to any pain, injury or other suffering during transport or during the stunning and slaughter process. Live transports must be kept as short as possible along the entire supply chain.

In general, the companies of REWE Group expect Suppliers and their upstream supply chain to proactively develop solutions for greater animal welfare and to promote the implementation of such measures.

4.7 More environmentally friendly packaging

Efforts must always be made to use packaging that is more environmentally friendly. To this end, packaging must, wherever possible, be avoided or reduced or improved in terms of its environmental effects. These principles are to be applied in the order of priority given here – because the best packaging, from an ecological point of view, is one which can be avoided completely. Packaging is considered more environmentally friendly if it is reusable, uses as little material as possible, is recyclable or consists of secondary raw materials, alternative materials or certified paper.

V. BUSINESS INTEGRITY

The Supplier shall ensure that it truthfully and accurately documents its activities, its group structure and performance and that it discloses them in accordance with applicable regulations and industry standards.

The Supplier must conduct its business ethically and without bribery, corruption or any kind of fraudulent business practices, complying at least with applicable national laws and regulations.

Imprint

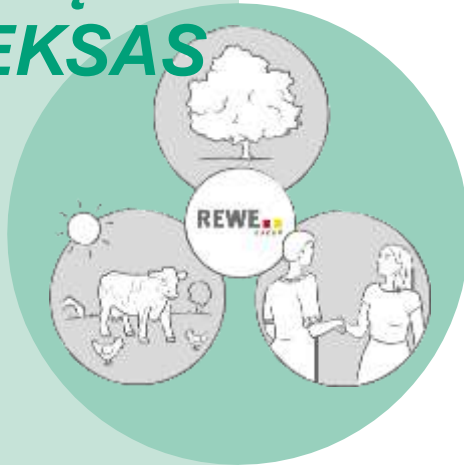
Published by: REWE Group
Corporate Responsibility
50603 Cologne

Tel.: +49 221 149 1791

As of: October 2022

ĮMONIŲ IŠSAMAUS
PATIKRINIMO PRIEVOLĖ
TIEKIMO GRANDINĖJE

TIEKĖJŲ ELGESIO KODEKSAS



TURINYS

I. ĮVADAS	3
II. ĮMONIŲ IŠSAMAUŠ PATIKRINIMO PRIEVOLĖ	4
III. SU ŽMOGAUS TEISĖMIS SUSIJĘ ĮSIPAREIGOJIMAI 9	
IV. APLINKOSAUGOS ĮSIPAREIGOJIMAI	13
V. SAŽININGAS VERSLAS	16

I. ĮVADAS

Būdamą pirmąjanti tarptautinė prekybos ir turizmo įmonių grupė, „REWE Group“ suprantą, kad jai tenka ypatingas tarpininko tarp gamintojų ir vartotojų vaidmuo. Todėl „REWE Group“ yra įsipareigojusi ekologiškai ir socialiai atsakingai valdyti jai priklausančias įmones ir ypač gerbti žmogaus teises. „REWE Group“ tikisi, kad jos tiekėjai taip pat laikysis šių principų, tad parengė šį Elgesio kodeksą (toliau – Elgesio kodeksas), kuris yra šių principų bendro ir veiksmingo įgyvendinimo pagrindas.

Elgesio kodekse apibrėžti tam tikri minimalūs įmonių atliekamo išsamaus patikrinimo tiekimo grandinėje standartai, kurių tiekėjai privalo laikytis sudarydami verslo sandorius su „REWE Group“ įmonėmis. Pagal šį Elgesio kodeksą, „REWE Group“ įmonės apima „REWE-ZENTRALFINANZ eG“ (toliau – RZF), kurios registruotoji buveinė yra Kelne (Vokietijoje), taip pat visas įmones, kuriose RZF tiesiogiai ar netiesiogiai valdo ne mažiau kaip 50 proc. akcijų.

Elgesio kodeksas grindžiamas tarptautiniais standartais, tokiais kaip JT pagrindiniai verslo ir žmogaus teisių principai, EBPO gairės tarptautinėms įmonėms, Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija ir Jungtinių Tautų moterų teisių konvencija, Nacionalinis verslo ir žmogaus teisių veiksmų planas (Vokietija), Minamatos konvencija, Bazelio konvencija, Stokholmo konvencija dėl patvariųjų organinių teršalų, pagrindinės Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijos ir dešimt JT Pasaulinio susitarimo principų. Taip pat atsižvelgiama į įmonių išsamaus patikrinimo prievolės tiekimo grandinėse įstatymo reikalavimus.

Toliau išdėstytos šio Elgesio kodekso nuostatos yra privalomos vykdamt bet kokią verslo veiklą tarp „REWE Group“ įmonių ir jų tiekėjų (toliau – Tiekėjas). Elgesio kodeksas galioja tol, kol Tiekėjas palaiko verslo santykius su bent viena „REWE Group“ įmone.

Siekiant išvengti abejonių, šio Elgesio kodekso reikalavimų laikymasis neatleidžia Tiekėjo nuo bet kokių kitų reikalavimų, kurie gali kilti iš Tiekėjui taikomų įstatymų ir kitų teisės aktų. Šiame Elgesio kodekse nustatyti tik minimalūs standartai.

II. ĮMONIŲ IŠSAMAUŠ PATIKRINIMO PRIEVOLĖ

2.1 Bendroji informacija

„REWE Group“ įmonės tikisi, kad Tiekėjas nepažeis nė vieno iš šio Elgesio kodekso III ir IV skirsniuose išdėstytų įsipareigojimų (toliau – su žmogaus teisėmis susiję ir aplinkosaugos įsipareigojimai). Tiekėjas įsipareigoja užtikrinti, kad tokie pažeidimai nebūtų daromi jo paties veikloje.

Be to, „REWE Group“ įmonės tikisi, kad Tiekėjo pirminėje tiekimo grandinėje (t. y. tarp Tiekėjo tiesioginių ir netiesioginių tiekėjų, kaip apibrėžta Vokietijos išsamaus patikrinimo prievolės tiekimo grandinėse įstatyme) nebus jokių su žmogaus teisėmis susijusių ir aplinkosaugos įsipareigojimų pažeidimų. Tiekėjas informuoja savo verslo partnerius apie šiame Etikos kodekse išdėstytus principus ir nustato jiems iš jų kylančius įsipareigojimus. Savo nuožiūra Tiekėjas taip pat gali nustatyti papildomus įsipareigojimus.

Jei Tiekėjas mano, kad negali įvykdyti šio Elgesio kodekso reikalavimų nepažeisdamas galiojančių teisės aktų, jis nedelsdamas apie tai informuoja „REWE Group“ (bent jau RZF).

Tiekėjas taip pat privalo informuoti „REWE Group“ (bent jau RZF), jei dėl „REWE Group“ įsigijimo ir pirkimo praktikos „REWE Group“ gaminami produktai daro neigiamą poveikį su žmogaus teisėmis arba su aplinkosauga susijusiems įsipareigojimams.

Tiekėjas privalo ne tik susilaikyti nuo čia aiškiai nurodytų su žmogaus teisėmis susijusių ir aplinkosaugos įsipareigojimų pažeidimo, bet ir nuo bet kokio panašaus teisių ir interesų, kurie yra saugomi pagal šį Elgesio kodeksą, pažeidimo.

Įgyvendindamas šį Elgesio kodeksą, Tiekėjas įsipareigoja atlikti jo verslo veiklą atitinkančią rizikos valdymo peržiūrą, nustatydamas, analizuodamas ir prioritetizuodamas savo ir savo tiekėjų verslo veiklos poveikį žmogaus teisėms ir aplinkai.

Atliekant minėtą vertinimą, atsižvelgiama į teisių turėtojų, ypač pažeidžiamų žmonių grupių, pavyzdžiui, vaikų, moterų, čiabuvių bendruomenių, smulkiųjų ūkininkų ar migrantų, interesus.

Tiekėjas privalo paskirti darbuotojus ir sukurti bei įgyvendinti tokias valdymo sistemas, procesus ir gaires, kokių reikia šiame dokumente aprašytiems reikalavimams nustatyti, ir nuolat stebėti, kaip jie vykdomi. Tai taip pat apima mokymus, skirtus informuoti darbuotojus apie šio

Elgesio kodekso turinį.

Tiekėjas turi sugebėti įrodyti visų naudojamų žaliavų kilmę iki pat jų kilmės vietos. Visos „REWE Group“ įmonės gali bet kada pareikalauti, kad Tiekėjas pateiktų išsamią ir atnaujintą savo tiekimo grandinės schemą iki pat kilmės vietos, kad „REWE Group“ galėtų lengviau įvertinti, kaip įgyvendinamas šis Elgesio kodeksas tiekimo grandinėje.

2.2 Pranešimas apie pažeidimus

Nepažeisdamas savo atitinkamų įsipareigojimų pagal toliau nurodytas nuostatas, Tiekėjas privalo pranešti apie bet kokį šio Elgesio kodekso pažeidimą. Bet koks toks pranešimas turi būti pateiktas tinkamai atsižvelgiant į Tiekėjo (arba, jei taikoma, jo subrangovo) teisėtus interesus, darbuotojų teises, duomenų apsaugą ir verslo paslapčių apsaugą.

Apie pažeidimus pranešama adresu rewe-group.reporting-channel.com.

2.3 „REWE Group“ teisė gauti informaciją ir atlikti patikrinimą

Tiekėjas pripažįsta, kad „REWE Group“ įmonės privalo atlikti rizikos analizę, kaip nustatyta Vokietijos išsamaus patikrinimo prievolės tiekimo grandinėse įstatymo 5 skirsnyje. Bet kuriai „REWE Group“ įmonei paprašius, Tiekėjas nedelsdamas pateikia visą informaciją, kurios „REWE Group“ (arba šiuo tikslu jos įgaliota trečioji šalis) reikalauja, kad galėtų atlikti rizikos analizę, susijusią su Tiekėjo verslo veikla (taip pat ir pakartotinai, jei pagal Vokietijos išsamaus patikrinimo prievolės tiekimo grandinėse įstatymo 5 skirsnio 4 dalį, analizę reikia pakartoti). Prireikus ir tuo pačiu tikslu Tiekėjas taip pat sutinka, kad „REWE Group“ darbuotojai ar atstovai galėtų tikrinti Tiekėjo verslo patalpas.

2.4 Prevencinės priemonės paties Tiekėjo veikloje

Jei „REWE Group“ įmonė, atlikdama rizikos analizę pagal Vokietijos išsamaus patikrinimo prievolės tiekimo grandinėse įstatymo 5 skirsnį, aptinka su Tiekėjo įmone susijusią riziką, arba jei Tiekėjas pats nustato tokią riziką, Tiekėjas nedelsdamas ir neprašomas (tačiau bet kuriuo atveju nedelsdamas, jei gavo „REWE Group“ įmonės prašymą) imasi atitinkamų prevencinių priemonių, susijusių su atitinkama rizika žmogaus teisių ir (arba) aplinkosaugos įsipareigojimams. Be to, tokiu atveju Tiekėjas:

- nukreipia savo atsakingus darbuotojus dalyvauti „REWE Group“ įmonių rengiamuose mokymuose ir kvalifikacijos kėlimo kursuose (arba lygiaverčiuose mokymuose, kuriuos organizuoja pats Tiekėjas);
- sutinka su atitinkamais sutartiniais kontrolės mechanizmais, dėl kurių turi būti susitarta su „REWE Group“, ir su tokių mechanizmų įgyvendinimu atsižvelgiant į riziką. Visų pirma, Tiekėjas sutinka, kad „REWE Group“ darbuotojai arba atstovai galėtų patys atlikti atitinkamus patikrinimus bet kurioje Tiekėjo veiklos vietoje, kuri gali būti susijusi su rizika, ir kad jie galėtų tikrinti visus Tiekėjo dokumentus, susijusius su rizika; „REWE Group“ bendrovės gali reikalauti, kad Tiekėjas dalyvautų bet kurioje pripažintoje sertifikavimo ar audito sistemoje, kuri užtikrina nepriklausomos ir tinkamos kontrolės įgyvendinimą.

Jei vėliau atlikus rizikos analizę paaiškėja, kad rizikos pobūdis iš esmės pasikeitė arba iš esmės išsiplėtė, pirmiau minėti įsipareigojimai taikomi iš naujo.

2.5 Teisių gynimo priemonės dėl pažeidimų, padarytų paties Tiekėjo veikloje

Jei Tiekėjo veikloje buvo pažeistas su žmogaus teisėmis susijęs ar aplinkosaugos įsipareigojimas arba jei toks pažeidimas yra neišvengiamas, Tiekėjas turi pranešti apie šią aplinkybę pagal 2.2 skirsnį ir nedelsdamas imtis tinkamų taisomųjų veiksmų, kad užkirstų kelią pažeidimui arba jį pašalintų ir sumažintų pažeidimo mastą.

Tiekėjas nedelsdamas pateikia įrodymus grupei „REWE Group“ (bent jau RZF), kokių priemonių jis ėmėsi šiuo atžvilgiu.

Jei pažeidimo pobūdis yra toks, kad ne visų priemonių galima imtis arba jos negali nedelsiant įsigalioti, Tiekėjas pateikia neįgyvendintų priemonių planą ir konkretų grafiką, kada jos bus įgyvendintos.

Tiekėjas bent kartą per metus peržiūri visų taisomųjų priemonių, kurių jis ėmėsi pagal šį 2.5 skirsnį, veiksmingumą bei, prireikus, atitinkamai jas pakoreguoja. Tiekėjas nedelsdamas praneša grupei „REWE Group“ (bent jau RZF) apie peržiūros rezultatus ir atliktus pakeitimus.

Jei Tiekėjas nevykdo bet kurio iš savo įsipareigojimų pagal šį 2.5 skirsnį, bet kuri „REWE Group“ įmonė turi teisę, nepažeisdama kitų savo teisių, sustabdyti verslo santykius su Tiekėju, kol Tiekėjas įvykdys savo įsipareigojimus.

2.6 Prevencinės ir taisomosios priemonės Tiekėjo pirminėje tiekimo grandinėje

Jei faktiniai duomenys rodo, kad Tiekėjo pirminėje tiekimo grandinėje (t. y. pas kurį nors iš Tiekėjo tiesioginių ar netiesioginių tiekėjų) gali būti pažeisti su žmogaus teisėmis susiję arba aplinkosaugos įsipareigojimai, Tiekėjas nedelsdamas ir neprašomas (tačiau bet kuriuo atveju nedelsdamas, jei gavo „REWE Group“ įmonės prašymą):

- parūpina visą informaciją, kurios „REWE Group“ (arba šiuo tikslu jos įgaliota trečioji šalis) reikalauja, kad galėtų atlikti rizikos analizę pagal Vokietijos išsamaus patikrinimo prievolės tiekimo grandinėse įstatymo 5 skirsnį, susijusią su atitinkamu tiekėju (taip pat ir pakartotinai, jei pagal Vokietijos išsamaus patikrinimo prievolės tiekimo grandinėse įstatymo 5 skirsnio 4 dalį, analizę reikia pakartoti), ir užtikrina, kad tuo pačiu tikslu tiekėjas taip pat sutiktų, jog patikrinimus gali atlikti „REWE Group“ darbuotojai ar atstovai;
- nustato atitinkamam tiekėjui atitinkamas prevencines priemones, tokias kaip Tiekėjo darbuotojų ar atstovų (arba, bet kurios „REWE Group“ įmonės prašymu, „REWE Group“ darbuotojų ar atstovų) įgyvendinamos kontrolės priemonės, arba paramos teikimas rizikos prevencijai ir jos išvengimui, arba atitinkamų pramonės šakos ar tarpšakinių iniciatyvų įgyvendinimas.

Tiekėjas, sudarydamas atitinkamus susitarimus su savo tiesioginiais tiekėjais, užtikrina, kad jis galėtų bet kuriuo metu įvykdyti savo įsipareigojimus pagal šį 2.6 skirsnį

(t. y. kad prireikus nedelsdamas gautų reikiamą informaciją, kad jo tiesioginiai ir netiesioginiai tiekėjai toleruotų minėtus patikrinimus ir kad jie sutiktų su minėtomis prevencinėmis priemonėmis bei jas įgyvendintų).

Tiekėjas nedelsdamas pateikia įrodymus grupei „REWE Group“ (bent jau RZF), kokių prevencinių priemonių buvo imtasi.

Jei Tiekėjo tiekimo grandinėje (t. y. pas kurį nors iš Tiekėjo tiesioginių ar netiesioginių tiekėjų) buvo pažeistas su žmogaus teisėmis susijęs ar aplinkosaugos įsipareigojimas arba jei toks pažeidimas yra neišvengiamas, Tiekėjas praneša apie šią aplinkybę pagal 2.2 skirsnį, nedelsdamas kartu su atitinkamu tiekėju parengia pažeidimo pašalinimo ir minimizavimo planą, pateikia tokį planą grupei „REWE Group“ (bent jau RZF) ir užtikrina, kad tiekėjas nedelsdamas įgyvendintų šiame plane numatytas tinkamas taisomasias priemones. Atitinkamai taikomas 2.5 skirsnis.

Tiekėjas nedelsdamas pateikia įrodymus grupei „REWE Group“ (bent jau RZF), kokių taisomųjų priemonių buvo imtasi.

2.7 Skundų teikimo mechanizmų sukūrimas

Tiekėjas privalo savo veikloje sukurti tinkamus mechanizmus, kurie leistų darbuotojams atkreipti dėmesį į su žmogaus teisėmis susijusių arba aplinkosaugos įsipareigojimų pažeidimus ir kurie visų pirma atitiktų toliau nurodytus kriterijus:

- skundų teikimo mechanizmai turi būti lengvai prieinami, patikimi ir nešališki;
- visi darbuotojai turi būti informuoti apie pritaikytus skundų teikimo mechanizmus;
- skundų nagrinėjimo procesas turi būti skaidrus;
- turi būti sudaryta galimybė darbuotojams anonimiškai pateikti skundus;
- prireikus turi būti įtraukti darbuotojų atstovai;
- skundai ir jų nagrinėjimas turi būti dokumentuojami raštu;
- darbuotojams neturi būti taikomos jokios sankcijos už skundų pateikimą.

Tiekėjas siekia užtikrinti, kad jo tiesioginiai ir netiesioginiai tiekėjai taip pat sukurtų skundų teikimo mechanizmus, atitinkančius pirmiau nurodytus reikalavimus.

2.8 Žalos atlyginimas

Tiekėjas privalo atlyginti ir kompensuoti bet kokią žalą, atsiradusią dėl su žmogaus teisėmis susijusių arba aplinkosaugos įsipareigojimų pažeidimo, kuris įvyksta jo paties veikloje. Tai ypač (bet ne tik) taikoma darbuotojo teisių pažeidimo atveju.

Tiekėjas reikalauja, kad jo tiesioginiai ir netiesioginiai tiekėjai atlygintų ir kompensuotų bet kokią žalą, kuri gali atsirasti dėl atitinkamų pažeidimų jų atitinkamose įmonėse.

2.9 „REWE Group“ teisės Tiekėjo įsipareigojimų pažeidimo atveju

Tiekėjui pažeidus bet kurį iš savo įsipareigojimų, numatytų 2.1–2.8 skirsniuose,

2.1 bet kuri „REWE Group“ įmonė turi teisę dėl pagrįstos priežasties nutraukti bet kokius tęstinius įsipareigojimus Tiekėjui ir nutraukti bet kokias pirkimo sutartis, kurios dar nėra visiškai įvykdytos, su sąlyga, kad:

- pažeidimas yra susijęs su labai rimtu su žmogaus teisėmis susijusiu ar aplinkosaugos įsipareigojimų pažeidimu;
- planas, parengtas šiam pažeidimui pašalinti, nepadeda ištaisyti padėties arba jos nepavyksta ištaisyti laiku;
- „REWE Group“ įmonė neturi kitų švelnesnių priemonių pažeidimui pašalinti.

Tai nepažeidžia jokių kitų teisių, kurias „REWE Group“ įmonės gali turėti tiekėjo įsipareigojimų pažeidimo atveju, ypač teisės reikalauti kompensacijos už patirtą žalą.

III. SU ŽMOGAUS TEISĖMIS SUSIJĘ ĮSIPAREIGOJIMAI

3.1 Sąžiningos darbo sąlygos

Visi darbuotojai turi būti suprantamu būdu informuoti apie savo teises ir darbo sąlygas (pavyzdžiui, darbo užmokestį, darbo laiko režimą ir teisę į atostogas) ir, jei tai numatyta nacionaliniuose teisės aktuose ir norminiuose dokumentuose, turėti rašytines darbo sutartis.

Visiems darbuotojams mokamas teisės aktais nustatytas minimalus darbo užmokestis arba darbo užmokestis, nustatytas remiantis kolektyvinėse derybose patvirtintais pramonės standartais (jei jis yra didesnis). Darbuotojai turi turėti teisę į tinkamą darbo užmokestį, kuris leistų jiems ir jų šeimoms gyventi orų gyvenimą. Socialinės išmokos turi būti teikiamos

pagal teisės aktų nuostatas. Darbuotojui turi būti mokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis. Jis turi būti mokamas laiku, reguliariai ir teisėta valiuta. Išskaitos leidžiamos tik laikantis teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse nustatytų sąlygų. Išskaitos iš darbo užmokesčio kaip drausminės priemonės neleidžiamos.

Be to, visuomet reikia laikytis vietoje galiojančių teisės aktų dėl darbo laiko (ypač dėl viršvalandžių, pertraukų ir poilsio laiko), taip pat atostogų, apmokamų nedarbingumo ir vaiko priežiūros atostogų reglamentavimo nuostatų. Viršvalandinis darbas turi būti savanoriškas arba reglamentuotas sutartimi ar kolektyvine sutartimi, už jį turi būti mokamas didesnis atlygis nei už įprastą darbo laiką.

Darbo vietoje su darbuotojais negali būti elgiamasi nehumaniškai ar žeminančiai, jie negali būti baudžiami fizinėmis bausmėmis, prie jų negali būti seksualiai priekabiuojama, jie neturi patirti psichologinės ar fizinės prievartos, fizinio ar žodinio smurto.

Drausminės priemonės neturi būti taikomos, jei jos pažeidžia galiojančius įstatymus. Drausminės priemonės, kurias leidžia įstatymai, gali būti taikomos tik tuo atveju, jei jos yra nustatytos raštu darbo sutartyje arba iš anksto paskelbtose įmonės darbo taisyklėse. Be to, atitinkamos nuostatos turi būti aiškiai ir suprantamai žodžiu paaiškintos darbuotojui prieš joms įsigaliojant.

3.2 Laisvė jungtis į asociacijas ir teisė į kolektyvines derybas

Visada turi būti gerbiama visų darbuotojų teisė laisvai ir demokratiškai steigti profesines sąjungas, stoti į jas ir vesti kolektyvines derybas. Profesinėms sąjungoms turi būti leista veikti laisvai ir pagal darbo vietoje taikomus teisės aktus; tai taip pat taikoma teisei streikuoti.

Šalyse, kuriose neleidžiama laisvai ir demokratiškai steigti profesinių sąjungų, turi būti gerbiama teisė laisvai jungtis į asociacijas ir vesti kolektyvines derybas, leidžiant darbuotojams laisvai išsirinkti savo atstovus, kurie dalyvautų dialoge su įmone darbo vietos klausimais.

Darbuotojų atstovams neturi būti trukdoma susipažinti su darbuotojais ar su jais bendrauti.

3.3 Diskriminacijos draudimas

Turi būti vengiama bet kokios darbuotojų diskriminacijos ir būtina aktyviai užkirsti jai kelią. Visų pirma niekas negali būti diskriminuojamas dėl odos spalvos, lyties, amžiaus, religijos ar ideologijos, socialinės padėties, sveikatos, etninės kilmės, tautybės, narystės darbuotojų organizacijose, priklausymo politinėms organizacijoms, politinės narystės ar politinių pažiūrų arba seksualinės orientacijos. Tai ypač taikoma priimant darbuotojus į darbą, juos toliau mokant, paaugštinant pareigose ir mokant atlyginimą.

3.4 Vaikų darbo draudimas

Minimalus vaiko amžius, kurio sulaukęs jis gali būti priimtas į darbą, turi būti didesnis nei amžius, kurio sulaukus pagal darbo vietoje galiojančius įstatymus baigiasi privalomasis mokslas, tačiau jokių būdu vaikas negali būti jaunesnis nei 15 metų, nebent taikoma viena iš TDO pripažintų išimčių (žr. TDO konvenciją Nr. 138) ir taikytina vietos teisė taip pat numato tokią išimtį. Siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi pirmiau minėtų nuostatų, priimant darbuotojus į darbą turi būti taikomi patikimi amžiaus įvertinimo metodai, tačiau tokie metodai jokių būdu neturi lemti žeminančio ar nepagarbaus elgesio su darbuotojais ar kandidatais.

3.5 Jaunų asmenų apsauga

Jaunesniems nei 18 metų darbuotojams visada draudžiama taikyti nepriimtino vaikų darbo sąlygas (kaip apibrėžta TDO konvencijoje Nr. 182). Jos apima, be kita ko, visas vergovės ir į vergovę panašios praktikos formas, darbą nelegalioje veikloje ir bet kokį darbą, kuris dėl savo pobūdžio ar atlikimo aplinkybių gali pakenkti vaikų ar paauglių sveikatai, saugumui ar moralei.

Jei įdarbinami jaunesni nei 18 metų asmenys, jų darbo laikas neturi trukdyti jiems dalyvauti kompetentingų institucijų pripažintose profesinio mokymo programose.

3.6 Priverstinio darbo ir vergovės draudimas

Priverstinis darbas yra draudžiamas. Tai apima bet kokį darbą ar paslaugų teikimą, kurių iš asmens reikalaujama grasinant bausme (fizine, psichologine, finansine ar kitokia) ir kurių atlikti tas asmuo nesutiko savo noru. Taip pat draudžiama visų formų vergovė, vergovė primenanti praktika ar kitos dominavimo ar priespaudos formos darbo aplinkoje, pavyzdžiui, ypatingas ekonominis išnaudojimas, seksualinis išnaudojimas ar žeminimas.

Visi darbuotojai turi teisę nutraukti darbo sutartį laikydamiesi sutartyje arba, priklausomai nuo konkretaus atvejo, teisės aktuose nustatyto įspėjimo termino. Draudžiama iš darbuotojų atimti asmens tapatybės dokumentus.

Darbuotojai, ypač komandiruotieji darbuotojai ir migrantai, negali atlikti neteisėtų mokėjimų ar mokėti užstatų, kad gautų darbą. Jei už įdarbinimo paslaugas ar darbui reikalingų dokumentų, pavyzdžiui, leidimų dirbti, vizų ar sveikatos patikrinimų, gavimą patiriamos teisės aktais numatytos išlaidos, jas turi padengti darbdavys.

Ypatingo atsargumo reikia laikytis tiesiogiai ir netiesiogiai naudojantis įdarbinimo agentūrų paslaugomis. Įdarbinimo agentūras galima pasitelkti tik tuo atveju, jei jos veikia teisėtai ir atsakingai. Kiek įmanoma, turi būti pasitelkiamos sertifikuotos įdarbinimo agentūros.

3.7 Darbuotojų sauga ir sveikata

Visada turi būti laikomasi darbo vietai taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nuostatų. Kiekvienoje darbo vietoje

turi būti pritaikytos atitinkamos sistemos, skirtos nustatyti, įvertinti, užkirsti kelią ir kontroliuoti visus galimus pavojus darbuotojų sveikatai ir saugai.

Turi būti imtasi veiksmingų priemonių, kad būtų išvengta nelaimingų atsitikimų darbe ir pavojaus sveikatai. Šios priemonės pirmiausia yra tokios:

- pakankami saugos standartai, taikomi įrengiant ir prižiūrint darbo vietas, darbo zonas ir darbo įrangą;
- tinkamos apsaugos priemonės, kad būtų išvengta cheminių, fizinių ar biologinių veiksnių poveikio;
- priemonės, kuriomis siekiama užkirsti kelią pernelyg dideliame fiziniame ar protiniame nuovargiui, visų pirma tinkamai organizuojant darbą, atsižvelgiant į darbo laiką ir poilsio pertraukas;
- tinkamas darbuotojų mokymas ir instruktavimas bei šių priemonių dokumentavimas.

Minimalūs reikalavimai taip pat apima tinkamą apšvietimą, temperatūros reguliavimą ir vėdinimą, aprūpinimą geriamuoju vandeniu, tinkamas sanitarines patalpas ir profesinės sveikatos priežiūros paslaugas.

Jei suteikiamos gyvenamosios patalpos, jos turi būti švarios, saugios bei tenkinti pagrindinius darbuotojų poreikius.

Darbuotojai turi turėti teisę be leidimo palikti patalpas esant pavojingai situacijai.

Tiekėjas iš savo vadovybės arba vadovų privalo paskirti asmenį, atsakingą už pirmiau minėtų darbuotojų saugos ir sveikatos įsipareigojimų laikymąsi.

3.8 Gamtos išteklių ir pagrindinių žmogaus poreikių apsauga

Gyvybiškai svarbūs gamtos išteklių turi būti saugomi ir tausojami. Visų pirma, vykdamas bet kokią verslo veiklą, reikia stengtis išvengti bet kokių neigiamų dirvožemio pokyčių, požeminio vandens taršos, oro taršos, kenksmingo triukšmo ar per didelio vandens suvartojimo, dėl kurių:

- iš esmės pablogėtų natūralus maisto išsaugojimo ir gamybos esminės sąlygos;
- asmuo negalėtų gauti saugaus geriamojo vandens;

- asmuo turėtų sunkumų naudotis sanitariniais įrenginiais arba tokie įrenginiai būtų sunaikinti;
- būtų padaryta žala asmens sveikatai.

3.9 Vietos bendruomenių teisės, priverstinis iškeldinimas

Būtina gerbti visas taikytinas vietas, nacionalines, tarptautines ir tradicines teises į žemę, vandenį ir išteklius, ypač vietinių bendruomenių teises. Prieš atliekant teisiškai leidžiamus žemės naudojimo pakeitimus arba prieš naudojant vandenį ar kitus vietas bendruomenių išteklius ar darant jiems poveikį, turi būti gautas laisvas ir informacija pagrįstas paveiktų bendruomenių sutikimas. Sutikimo procesas turi būti dokumentuojamas.

Negali būti jokių neteisėtų iškeldinimų.

3.10 Apsaugos darbuotojų pasitelkimas

Draudžiama samdyti ar pasitelkti privačios ar viešosios organizacijos priklausančius apsaugos darbuotojus verslo projekto apsaugai, jei dėl nepakankamo įmonės instruktazo ar priežiūros apsaugos darbuotojų pasitelkimas sukeltų:

- kankinimo ir žiauraus, nehumaniško ir žeminančio elgesio draudimo pažeidimą;
- gyvybės atėmimą ar kūno sužalojimą;
- darbuotojų laisvės jungtis į asociacijas pažeidimą.

IV. APLINKOSAUGINIAI ĮSIPAREIGOJIMAI

4.1 Išteklių naudojimas, aplinkos taršos vengimas

Be galiojančių vietinių aplinkosaugos teisės aktų, būtina laikytis visų tarptautiniu mastu pripažintų aplinkosaugos standartų.

Vi-soje tiekimo grandinėje turi būti siekiama išvengti arba nuolat mažinti išteklių ir energijos vartojimo, šiltnamio efekto sukeliančių dujų ir oro teršalų išmetimo, vandens suvartojimo ir išmetimo į dirvožemį ar vandenį poveikį aplinkai, vengti arba mažinti atliekų kiekį, išsaugoti biologinę įvairovę ir skatinti žiedinę ekonomiką. Tai taikoma ir prekėms, ir pakuotėms.

4.2 Atliekų tvarkymas

Turi būti imtasi tinkamų priemonių užtikrinti, kad atliekos, kuriose yra patvariųjų organinių teršalų (kaip apibrėžta 2001 m. gegužės 23 d. Stokholmo konvencijoje (POT konvencija) ir jos pagrindu priimtuose taikytinuose teisės aktuose), būtų tvarkomos, renkamos, vežamos ir saugomos

aplinkai saugiu būdu. Tokios atliekos gali būti šalinamos tik tokiu būdu, kuriuo minėti teršalai sunaikinami arba negrįžtamai pakeičiami (taip, kad jie nebeturėtų patvariųjų organinių teršalų savybių) arba kuriuo užtikrinama, kad minėti teršalai būtų šalinami aplinkai nekenksmingu būdu. Tačiau pastarasis būdas leidžiamas tik tuo atveju, jei sunaikinimas ar negrįžtamas pakeitimas nėra aplinkosaugos požiūriu priimtinausias variantas arba jei patvariųjų organinių teršalų koncentracija yra maža.

Draudžiama eksportuoti pavojingas atliekas ir kitas atliekas, kaip apibrėžta 1989 m. kovo 22 d. Bazelio konvencijoje ir Reglamente (EB) Nr. 1013/2006, jei:

- importuojanti šalis nėra Bazelio konvencijos šalis;
- importuojanti šalis nedavė raštiško sutikimo konkrečiam importui arba net uždraudė tokį importą;
- arba galima daryti prielaidą, kad atliekos nebus tvarkomos aplinkai saugiu būdu (importuojančioje šalyje ar kitur).

Taip pat draudžiama:

- eksportuoti pavojingas atliekas (kaip apibrėžta pirmiau) iš Bazelio konvencijos VII priede išvardytų šalių į jame neišvardytas šalis;
- importuoti pavojingas ir kitas atliekas (kaip apibrėžta pirmiau) iš šalies, kuri nėra Bazelio konvencijos šalis.

4.3 Aplinkosaugos leidimai

Visi reikalingi aplinkosaugos leidimai ir patvirtinimai turi būti gauti, nuolat atnaujinami ir jų nuostatų turi būti nuolat laikomasi.

4.4 Klimato apsauga

„REWE Group“ įmonės tikisi, kad visuose tiekimo grandinės lygmenyse bus imtasi tinkamų priemonių anglies dioksido pėdsakui mažinti ir taip bus prisidedama prie tikslų, dėl kurių susitarta JT klimato kaitos konferencijoje Paryžiuje, ir Tarpvyriausybinių klimato kaitos komisijos (TKKK) 1,5 laipsnio tikslo įgyvendinimo. Visi Tiekėjai ir jų tiekimo grandinė skatinami ieškoti ekonominių sprendimų,

kaip padidinti energijos vartojimo efektyvumą ir kuo labiau sumažinti energijos suvartojimą bei išmetamų šiltnamio efektą sukeliančių dujų kiekį. Siekiama kuo labiau sumažinti išmetamų šiltnamio efektą sukeliančių dujų kiekį, taikant vengimo ir mažinimo strategijas, atitinkančias moksliskai pagrįstos tikslinės iniciatyvos¹ reikalavimus, ir vėliau kompensuoti likusį išmetamų dujų kiekį.

Miškų ir kitų vertingų ekosistemų apsaugai tenka pagrindinis vaidmuo švelninant klimato kaitą ir išsaugant biologinę įvairovę. „REWE Group“ įmonės tikisi, kad Tiekėjai ir jų pirminių tiekimo grandinių subjektai prisidės prie pastangų stabdyti miškų naikinimą. Tiekėjai ir jų pirminių tiekimo grandinių subjektai turi stengtis, kad žaliavų gamybai nebūtų kertami pirmykščiai miškai ir kitos ypatingos apsaugos vertos teritorijos, o jei miškai būtų kertami teisėtai, tai būtų kompensuojama juos atkuriant.

4.5 Pavojingos medžiagos ir produktų sauga

Pavojingos medžiagos, chemikalai ir medžiagos turi būti paženklinėti. Būtina užtikrinti saugų jų tvarkymą, judėjimą, saugojimą, perdirbimą, pakartotinį naudojimą ir šalinimą. Turi būti griežtai laikomasi visų galiojančių įstatymų ir teisės aktų, susijusių su pavojingomis medžiagomis, chemikalais ir medžiagomis. Būtina laikytis taikomų medžiagų apribojimų ir produktų saugos reikalavimų. Pagrindiniai darbuotojai turi būti apie tai informuoti ir reguliariai mokomi.

Draudžiama:

- gaminti, importuoti ir eksportuoti gaminius su gyvsidabrio priedais;
- naudoti gyvsidabrį ir gyvsidabrio junginius gamybos procesuose, kaip apibrėžta 2013 m. spalio 10 d. Minamatos konvencijos 5 straipsnio 2 dalyje ir B priedo I dalyje, nuo atitinkamos ten nurodytos laipsniško nutraukimo datos;
- tvarkyti gyvsidabrio atliekas pažeidžiant Minamatos konvencijos 11 straipsnio 3 dalies nuostatas.

Taip pat draudžiama gaminti ir naudoti chemines medžiagas, išvardytas POT konvencijos A priede.

¹ <https://sciencebasedtargets.org/>

4.6 Gyvūnų gerovė

Turi būti visapusiškai laikomasi nacionaliniu mastu taikomų teisės aktų dėl gyvūnų gerovės ir apsaugos.

Be to, turi būti imtasi atitinkamų priemonių, kad visos naudojamos gyvulių laikymo ir valdymo sistemos būtų kuo geriau pritaikytos gyvūnų poreikiams nuo gimimo iki skerdimo ir kad būtų atsižvelgta į atitinkamų rūšių gyvūnų fiziologinius (elgsenos) poreikius.

Kiek įmanoma, turi būti užtikrinta, kad vežant, svaiginant ir skerdžiant gyvūnus jie nepatirtų skausmo, sužalojimų ar kitokių kančių. Gyvi gyvūnai turi būti vežami kuo trumpiau visoje tiekimo grandinėje.

Apskritai „REWE Group“ įmonės tikisi, kad Tiekėjai ir jų pirminės tiekimo grandinės subjektai aktyviai kurs sprendimus, kaip užtikrinti didesnę gyvūnų gerovę, ir skatins tokių priemonių įgyvendinimą.

4.7 Ekologiškesnės pakuotės

Visada reikia stengtis naudoti aplinkai draugiškesnes pakuotes. Todėl, jei įmanoma, pakuočių turi būti vengiama, mažinamas jų kiekis arba gerinamas jų poveikis aplinkai. Šie principai turi būti taikomi čia nurodyta eilės tvarka, nes ekologiniu požiūriu geriausia yra visiškai atsisakyti pakuočių. Laikoma, kad pakuotė yra ekologiškesnė, jei ją galima naudoti pakartotinai, jai pagaminti sunaudojama kuo mažiau medžiagų, ją galima perdirbti ir ji pagaminta iš antrinių žaliavų, alternatyvių medžiagų arba sertifikuoto popieriaus.

V. SAŽININGAS VERSLAS

Tiekėjas užtikrina, kad jis teisingai ir tiksliai dokumentuoja savo veiklą, savo grupės struktūrą ir veiklos rezultatus bei juos atskleidžia pagal galiojančius teisės aktus ir pramonės standartus.

Tiekėjas verslo veiklą turi vykdyti etiškai, be kyšininkavimo, korupcijos ar bet kokios nesąžiningos verslo praktikos ir laikytis bent jau taikomų nacionalinių įstatymų ir teisės aktų.

Leidimo duomenys

Paskelbė: „REWE Group Corporate Responsibility“,
50603 Kelnas

Data: 2022 m. spalio

[REWE Group Tiekėjų etikos kodekso versija iki 2023 02 01](#)