



ALDI Nord

Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Deutsche Version

UMFANG UND ANWENDUNG

Der „ALDI Nord Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ (nachfolgend Verhaltenskodex) normiert die Mindestanforderungen, die die Unternehmensgruppe ALDI Nord (nachfolgend: ALDI) an ihre Lieferketten stellt. Der Verhaltenskodex gilt verbindlich für alle Unternehmen, die mit ALDI, durch die Bereitstellung von Dienstleistungen oder Lieferung von Waren, sowohl von Handelswaren als auch von nicht zum Weiterverkauf bestimmten Waren (GNFR) in einer Geschäftsbeziehung stehen. Die Unternehmen sind verpflichtet, diese Anforderungen, soweit sie das Vertragsverhältnis zu ALDI betreffen, an ihre jeweiligen Geschäftspartner (insbesondere Vorlieferanten) in der Lieferkette vertraglich weiterzugeben. Der ALDI Nord Verhaltenskodex für Geschäftspartner basiert auf unserer Verpflichtung zur Achtung von ethischen Geschäftspraktiken, Menschenrechten und Umweltschutz. ALDI überprüft den Verhaltenskodex regelmäßig und bemüht sich um kontinuierliche Verbesserungen.

UNSERE ANFORDERUNGEN

1. EINRICHTUNG VON MECHANISMEN ZUR ERFÜLLUNG DER SORGFALTPFLICHTEN

In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen müssen Geschäftspartner entsprechend dem Umfang und der Art ihrer Geschäftstätigkeit sowie den identifizierten wesentlichen Risiken angemessene menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten erfüllen.

Dies umfasst die Einführung aller erforderlichen Managementsysteme, Richtlinien und Verfahren, um etwaige negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt wirksam zu verhindern, abzumildern und zu beenden, und zwar in Übereinstimmung mit etablierten Sorgfaltspflichten-Standards und geltenden Gesetzen. Von Geschäftspartnern wird verlangt, dass sie auf Anforderung die für die Erfüllung der Sorgfaltspflichten von ALDI in Bezug auf die Risikoanalyse, Überwachung, Prävention und Behebung wesentlicher Risiken notwendigen Informationen bereitstellen und – soweit erforderlich – unterstützend mitwirken.

Die Geschäftspartner sind verpflichtet, bestätigte oder mutmaßliche Verstöße in der ALDI Lieferkette proaktiv zu untersuchen und an ALDI zu melden, ebenso wie jegliche Vorwürfe oder Anfragen von Medien, Nichtregierungsorganisationen, Regierungen und anderen relevanten Dritten zu mutmaßlichen Verstößen.

2. EINHALTUNG VON GESETZEN

Alle Geschäftspartner müssen sämtliche geltende Gesetze in den Ländern und Regionen, in denen sie tätig sind, sowie alle vertraglichen Anforderungen von ALDI (insbesondere in Bezug auf Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung) einhalten. Wo geltende Gesetze und/oder ALDIs Anforderungen einen anderen Schutzstandard vorgeben als anwendbare internationale Standards, wie zum Beispiel geltende Verträge der Vereinten Nationen (UN) und Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), müssen Geschäftspartner die Prinzipien einhalten, die den potenziell betroffenen Rechteinhabern, wie Arbeitnehmenden und Gemeinden, sowie der Umwelt den höchsten Schutz bieten, soweit dies nach geltendem Recht zulässig ist.

3. KEINE GESETZESWIDRIGE BESCHÄFTIGUNG

Die Arbeit von Beschäftigten in den ALDI Lieferketten muss auf Grundlage eines rechtsverbindlichen Arbeitsverhältnisses gemäß den am Arbeitsort geltenden Rechtsvorschriften erfolgen. Die Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten aus dem regulären Arbeitsverhältnis dürfen nicht durch den Einsatz von Subunternehmern oder Heimarbeit (unabhängig von der Ausgestaltung des konkreten Rechtsverhältnisses) umgangen werden. Beim Einsatz von Heimarbeitenden und externen Auftragnehmern sorgt der Geschäftspartner dafür, dass diesen Arbeitnehmenden Vergütungsstandards und Arbeitsbedingungen gewährt werden, die mindestens den für direkte Arbeitnehmende geltenden Mindeststandards am Arbeitsort entsprechen.

Alle Arbeitnehmenden – unabhängig von der Ausgestaltung des konkreten Rechtsverhältnisses – müssen in vollem Umfang über alle relevanten Informationen zu ihren Rechten, Pflichten und Beschäftigungsbedingungen verfügen und ihre Zustimmung in Kenntnis der vorgenannten Informationen geben, bevor das Arbeitsverhältnis verbindlich wird. Erforderlichenfalls sind alle schriftlichen Unterlagen in eine Sprache zu übersetzen und/oder zu erläutern, die Arbeitnehmende – auch Arbeitsmigranten verstehen.

4. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Die Rechte der Arbeitnehmenden auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im Einklang mit dem am Arbeitsort geltenden Recht müssen geachtet werden. Zu den Rechten der Arbeitnehmenden gehört das Recht, Vertreter und Vertreterinnen zu wählen und/oder Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen. Diskriminierende Praktiken oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmende aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft werden nicht toleriert. Wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, darf die Entwicklung paralleler Formen für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen im Einklang mit dem geltenden Recht nicht behindert werden.

5. KEINE TOLERANZ VON BELÄSTIGUNG UND KÖRPERLICHER BESTRAFUNG

Körperliche, verbale, sexuelle oder psychologische Belästigung, Mobbing, Missbrauch oder Drohungen werden in ALDI Lieferketten nicht toleriert. Die Geschäftspartner müssen Richtlinien und Verfahren zur Verhinderung, Untersuchung und Beseitigung jeglicher Form von Belästigung einführen, die im Rahmen und im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit auftreten können.

Körperliche Bestrafung ist nicht erlaubt. Alle Disziplinarverfahren müssen den geltenden Gesetzen und Normen entsprechen, schriftlich festgelegt und den Arbeitnehmenden in klarer und verständlicher Form erläutert werden. Die Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass in den ALDI Lieferketten weder Strafandrohungen noch körperliche Züchtigung, psychische oder physische Nötigung, verbaler Missbrauch oder andere Formen der Beherrschung oder Unterdrückung vorkommen.

6. KEINE TOLERANZ VON DISKRIMINIERUNG

Jegliche Form von Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie, aber nicht beschränkt auf, soziale Herkunft und Status, biologisches Geschlecht und Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, ethnische oder nationale Herkunft, Hautfarbe, genetische Merkmale, Sprache, Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung, Rechtsstatus, politische Meinung, Ehe und Lebenspartnerschaft, Schwangerschaft und Elternzeit wird nicht toleriert. Die Bedingungen für Einstellung, Entlohnung, Zugang zu Fortbildung, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand sowie der Zugang zu allen Rechten und Schutzmaßnahmen, die den Arbeitnehmenden gewährt werden, müssen auf dem Grundsatz der Chancengleichheit beruhen.

7. EINHALTUNG DER MINDESTLOHNVORSCHRIFTEN

Löhne müssen mindestens dem Mindestlohn entsprechen, der in den geltenden Gesetzen und Vorschriften des Arbeitsortes festgelegt ist. Arbeitnehmende, auf deren Arbeitsverhältnis verbindlich ein Tarifvertrag Anwendung findet, müssen mindestens die dort festgehaltenen Löhne erhalten.

Löhne sind pünktlich, regelmäßig und vollständig in gesetzlicher Währung zu zahlen. Die Höhe der Löhne muss den Fähigkeiten und der Ausbildung der Arbeitnehmenden entsprechen und auf der Grundlage der regulären Arbeitszeit berechnet werden. Überstunden müssen mit den am Arbeitsort gesetzlich vorgeschriebenen Zuschlägen vergütet werden.

8. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Geschäftspartner müssen klare Standards und Verfahren in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz festlegen und einhalten. Die Arbeitgebenden müssen die Stabilität und Sicherheit von Arbeitsmitteln und Gebäuden sowie den Schutz der Arbeitnehmenden vor allen vorhersehbaren Notfällen gemäß den geltenden Rechtsvorschriften und Normen gewährleisten. Dazu gehören persönliche Schutzausrüstungen, angemessen ausgestattete Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie Maßnahmen zur Vermeidung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, auch durch überlange Arbeitszeiten und unzureichende Ruhepausen.

Gesetzliche sowie anwendbare tarifvertragliche Bestimmungen zu Arbeits- und Pausenzeiten sowie zu gesetzlichen Feiertagen am Ort der Beschäftigung sind einzuhalten.

Die Arbeitnehmenden müssen angemessen geschult werden und Anweisungen für den Umgang mit ihrer Ausrüstung erhalten, und sie müssen über alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften informiert werden. Der freie Zugang zu sauberem Trinkwasser und sauberen sanitären Anlagen am Arbeitsplatz muss gewährleistet sein. Wo der Arbeitgebende Unterkünfte zur Verfügung stellt, müssen diese den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmenden entsprechen sowie sauber und sicher sein.

9. KEINE TOLERANZ VON KINDERARBEIT

Kinderarbeit im Sinne der Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen und/oder nach nationalem Recht wird in den Geschäftsbereichen und Lieferketten von ALDI nicht geduldet.

Dazu gehören die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (d. h. Arbeit von Personen unter 18 Jahren, die allen Formen der Zwangsarbeit oder der modernen Sklaverei, der sexuellen Ausbeutung oder illegalen Aktivitäten ausgesetzt sind) sowie die Arbeit von Kindern, die unter dem Mindestbeschäftigungsalter nach dem am Arbeitsplatz geltenden Recht oder unter 15 Jahren beschäftigt werden (sofern nicht die von der ILO anerkannten Ausnahmen gelten). Die Geschäftspartner müssen sich an den jeweils strengsten Standard halten.

Die Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass jugendliche Arbeitnehmende, die das Mindestbeschäftigungsalter überschritten haben, aber noch nicht 18 Jahre alt sind, nicht nachts arbeiten und vor Arbeitsbedingungen geschützt werden, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung abträglich sind. Jugendliche Arbeitnehmende dürfen nicht allein aufgrund ihres Alters von der Beschäftigung ausgeschlossen werden.

10. KEINE TOLERANZ VON ZWANGSARBEIT

Der Begriff "Zwangsarbeit" umfasst jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich die Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Jede Form von Leibeigenschaft, Sklaverei, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit – einschließlich staatlich verordneter Zwangsarbeit – wird in den ALDI Lieferketten nicht toleriert.

Die Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass alle Arbeitnehmenden das Recht haben, frei entscheiden zu dürfen, ob sie die Beschäftigung ausüben, ohne Täuschung oder Androhung von Strafen. Die Arbeitnehmenden dürfen nicht gezwungen werden, Überstunden zu leisten, die über die am Arbeitsort geltenden Rechtsvorschriften hinausgehen, und müssen sich außerhalb der Arbeitszeit und während des vertraglich und gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubs frei bewegen können.

Der Arbeitgebende darf das Geld der Arbeitnehmenden (einschließlich geschuldeter Löhne oder Sozialleistungen) oder Gegenstände wie Ausweispapiere nicht einbehalten.

Arbeit darf nicht auf der Grundlage von Schulden verlangt werden. Die Geschäftspartner müssen sich an das „Employer Pays Principle“ halten, d. h., die Arbeitnehmenden dürfen für ihre Beschäftigung nicht in Form von Einstellungsgebühren und damit verbundenen Kosten (gemäß der Definition der ILO) bezahlen, und alle Kosten im Zusammenhang mit der Beschäftigung und Einstellung müssen vom Arbeitgeber getragen werden. Miete oder andere Kosten für den täglichen Lebensunterhalt, die der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmenden in Rechnung stellt, dürfen höchstens den örtlichen Marktpreisen und den dort geltenden Gesetzen entsprechen.

11. ANERKENNUNG DER RECHTE INDIGENER VÖLKER UND GEMEINSCHAFTEN

Die Rechte indigener Völker und Gemeinschaften, einschließlich der Landrechte der betroffenen Gemeinschaften, müssen anerkannt werden. Die Geschäftspartner müssen alle geltenden rechtlichen Standards und internationalen Normen in Bezug auf das Verbot von unrechtmäßiger oder unzulässiger Räumung und/oder Erwerb, Erschließung oder sonstiger Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern einhalten.

12. EINSATZ VON PRIVATEN UND ÖFFENTLICHEN SICHERHEITSKRÄFTEN

Die Geschäftspartner müssen die erforderliche Sorgfalt walten lassen, um sicherzustellen, dass private oder öffentliche Sicherheitskräfte, die zum Schutz der Projekte des Geschäftspartners eingesetzt werden, das geltende Recht und die internationalen Grundsätze einhalten. Folter, grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Verletzung von Leib und Leben sind auszuschließen. Die Sicherheitskräfte dürfen das am Arbeitsort geltende Recht der Arbeitnehmenden auf Vereinigungsfreiheit nicht einschränken.

13. VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT

Die Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass ihre Tätigkeiten und Lieferketten die Rechte von Menschen, Gemeinschaften und Ökosystemen nicht durch Umweltschäden und -verschmutzung verletzen. Dazu gehören unter anderem: Wasserverschmutzung, übermäßiger Wasserverbrauch, illegale Wasserbeschaffung, Luftverschmutzung, schädliche Lärmemissionen, illegale Abholzung und Umwandlung von Wäldern, schädliche Bodenveränderungen und die Zerstörung lebenswichtiger Ökosysteme, die die natürlichen Grundlagen für die Erhaltung der Gesundheit, die Produktion von Nahrungsmitteln oder den Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser und sanitären Einrichtungen erheblich beeinträchtigen.

14. UMGANG MIT GEFÄHRLICHEN STOFFEN UND SCHADSTOFFEN

Verfahren und Standards für die Abfallwirtschaft, der Umgang mit und die Entsorgung von Chemikalien, einschließlich des angemessenen Einsatzes von landwirtschaftlichen Betriebsmitteln wie Pestiziden und anderen gefährlichen Stoffen, Emissionen und Abwasserbehandlung müssen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Alle geltenden lokalen, nationalen und internationalen Umweltvorschriften und -standards sind einzuhalten und die Geschäftspartner müssen sich an die entsprechenden Bestimmungen der Nachhaltigkeitsanforderungen von ALDI halten. ALDI verlangt von seinen Geschäftspartnern insbesondere die Einhaltung der folgenden internationalen Grundsätze:

- Verbot der Herstellung, Verwendung und/oder Entsorgung von Quecksilber und quecksilberhaltigen Produkten in einer Weise, die dem Minamata-Übereinkommen über Quecksilber zuwiderläuft

- Verbot der Herstellung und/oder Verwendung von Stoffen und der nicht umweltgerechten Bewirtschaftung von Abfällen, die persistente organische Schadstoffe (POPs) enthalten, in einer Weise, die dem Stockholmer Übereinkommen zuwiderläuft
- Verbot der Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle in einer Weise, die dem Basler Übereinkommen zuwiderläuft

15. KEINE TOLERANZ VON KORRUPTION UND UNETHISCHEN GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Jegliche Form von Korruption, Erpressung, Veruntreuung oder Bestechung, einschließlich, aber nicht beschränkt auf das Versprechen, Anbieten, Gewähren oder Annehmen unzulässiger finanzieller oder sonstiger Anreize, wird nicht toleriert. Genaue Aufzeichnungen und Informationen über die Aktivitäten, die Struktur und die Leistung der Geschäftspartner müssen in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und den branchenüblichen Praktiken geführt und auf unsere Anforderung offengelegt werden. Die Geschäftspartner dürfen keine Situationen zulassen, die vernünftigerweise als ethisch unkorrekt und/oder als Interessenkonflikt empfunden werden könnten. Alle potenziellen Interessenkonflikte sowie jegliches Fehlverhalten oder jegliche Compliance-Verstöße, die sich auf das Vertragsverhältnis mit ALDI auswirken können, müssen ALDI unverzüglich offengelegt werden.

16. MELDUNG VON FEHLVERHALTEN

Wenn ein betroffener Stakeholder, eine zivilgesellschaftliche Organisation oder sonstige Personen einen möglichen Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften und/oder den ALDI Nord Verhaltenskodex für Geschäftspartner und/oder unethisches Verhalten vermuten, können sie ihre Bedenken über das zentrale Hinweisgebersystem an ALDI melden (www.bkms-system.com/aldi-nord) – dies ist auch anonym möglich. Das zentrale Hinweisgebersystem von ALDI bietet die Möglichkeit, Beschwerden über Fehlverhalten, Compliance-Verstöße sowie Menschenrechts- und Umweltverstöße einzureichen, die durch eine Handlung von ALDI oder von ALDIs direkten und indirekten Geschäftspartnern verursacht wurden, dazu beigetragen haben oder in direktem Zusammenhang mit einer solchen stehen. ALDI verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen jede Person, die in gutem Glauben Bedenken meldet.

17. PARTNERSCHAFTLICHER ANSATZ

Um unsere direkten Geschäftspartner bei der Minderung identifizierter Risiken in der Lieferkette zu unterstützen, bieten wir einen offenen Dialog an. Geschäftspartner können sich jederzeit an ihren zuständigen ALDI Ansprechpartner wenden.

Veröffentlicht von:

Arbeitsgruppe LkSG

ALDI Nord Holding Stiftung & Co. KG
Eckenbergstraße 16b
45307 Essen
Germany

Kontakt:

crqai-scr@aldi-nord.de