

Business Partner Declaration **on Sustainability**

An alle Otto Group Geschäftspartner für Handelsware

Präambel

Die Qualität unserer Handelswaren wird nicht nur durch die Produkte selbst definiert, sondern auch durch die Art und Weise, wie sie hergestellt werden. Die Verantwortung für Mensch und Natur ist im Leitbild der Otto Group verankert und soll sich auch in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern widerspiegeln.

Inhaltsverzeichnis

1	Formale Bedingungen	3
1.1	Geltungsbereich	3
1.2	Bestandteil der vertraglichen Regelungen	3
1.3	Anforderungen an Geschäftspartner	3
1.4	Werte und Grundprinzipien der Otto Group	3
1.5	Annexes	4
1.6	Äquivalenz	5
2	Menschenrechte - Anforderungen	5
2.1	amfori BSCI-Verhaltenskodex (Code of Conduct) und ergänzende Verpflichtungen zu den dort aufgeführten Prinzipien	5
2.2	Grundsätze der Otto Group hinsichtlich Menschenrechte - weitere Anforderungen	18
3	Tierwohl - Anforderungen	20
4	Materialien - Anforderungen	20
4.1	Holz	21
4.2	Polyvinylchlorid (PVC)	21
4.3	Sandstrahlen	22
4.4	Leuchtstoffröhren	22
4.5	Torfhaltige Artikel	22
5	Chemikalienmanagement – Anforderungen	23
5.1	Chemische Produkthanforderungen für Endprodukte	23
5.2	Chemische Produktionsanforderungen für Textilien	23
6	Außenwirtschaftsrechtliche Compliance	24
7	Nichteinhaltung der <i>Business Partner Declaration</i>	24
8	Umgang mit Hinweisen und Verstößen	25
9	Annexe	26

1 Formale Bedingungen

1.1 Geltungsbereich

Die *Business Partner Declaration on Sustainability* (im Folgenden „*Business Partner Declaration*“ genannt) gilt für alle Geschäftspartner (= Business Partner) der nationalen sowie internationalen Konzerngesellschaften der Otto Group (im Folgenden auch „Otto Group“ genannt). Die Otto Group sind alle gemäß § 15 AktG mit der Otto GmbH & Co. KGaA verbundenen Unternehmen. Sie bezieht sich auf alle Wertschöpfungsstufen zur Beschaffung von Handelsware, die im Auftrag der Otto Group produziert und/oder über einen der Vertriebskanäle der Otto Group an den Kunden vertrieben wird.

Die *Business Partner Declaration* richtet sich somit an alle Geschäftspartner konzerneigener Handelsware (Eigen- und Lizenzmarken) und konzernfremder Handelsware (Marken) sowie an Marktplatzpartner. **Bei abweichendem Geltungsbereich wird dieser je Anforderung genannt.**

1.2 Bestandteil der vertraglichen Regelungen

Die *Business Partner Declaration* ist ein fester Bestandteil der vertraglichen Regelungen der Otto Group wie den Einkaufsbedingungen der Otto GmbH & Co. KGaA sowie deren Konzerngesellschaften (kurz: AEB) und den Nutzungsbedingungen für Marktplatzpartner. Alle Bedingungen, auf die in dieser Erklärung und in den AEB sowie Nutzungsbedingungen Bezug genommen werden, sind für den Geschäftspartner bindend.

1.3 Anforderungen an Geschäftspartner

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie alle Vorgaben der vorliegenden *Business Partner Declaration* verbindlich einhalten und anwenden.

Es liegt in der Verantwortung des Geschäftspartners zu prüfen, welche der Anforderungen für ihn gelten.

Die *Business Partner Declaration* wird durch verbindliche Anhänge (sog. Annexe) ergänzt, die Teil der *Business Partner Declaration* sind. Sollten sich in den Anhängen (Annexe) Änderungen ergeben, wird der Geschäftspartner über die Konzerngesellschaften der Otto Group informiert. Der Geschäftspartner ist dann aufgefordert, sich mit den Änderungen vertraut zu machen und diese umzusetzen.

1.4 Werte und Grundprinzipien der Otto Group

Neben den in der vorliegenden *Business Partner Declaration* aufgeführten Vorgaben gelten folgende Prinzipien:

- Einhaltung der gültigen Gesetze: Es wird von allen Geschäftspartnern gesetzestreu Verhalten vorausgesetzt.
- Vorrang der strengeren Regelung: Wenn es mehrere Anforderungen gibt, welche dieselbe Materie regeln und abweichende Vorgaben machen, gilt stets die strengere Anforderung, die einen höheren Schutz des jeweiligen Rechtsgutes oder Zielsetzung bietet.
- Ethische Standards: Es gelten die ethischen Standards, die insbesondere durch anerkannte und geltende internationale Übereinkommen geregelt werden, so z.B. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen oder die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation.
- Vermeidung von negativen Auswirkungen: Es gilt der Grundsatz, dass durch Handeln oder Unterlassen weder Mensch noch Umwelt geschadet werden darf. Diese Maximen werden insbesondere in den Leitlinien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen für unabdingbar erklärt.
- Vorsorgeprinzip: Im Rahmen eines soliden Risikomanagementsystems muss neben der Risikoanalyse insbesondere durch Maßnahmen darauf hingewirkt werden, dass Risiken früh erkannt, abgestellt oder größtmöglich minimiert werden, sodass es zu keiner Verletzung von Rechten oder anderweitigen Schadenseintritten kommt. Kommt es zu Verletzungen und/oder Schadenseintritten, ist effektive Abhilfe zu schaffen.
- Gleichbehandlung der verschiedenen Stakeholder: Insbesondere bei der Abstimmung bzw. Minimierung von Risiken und der Abhilfe bei Verletzungen und/oder Schadenseintritten ist jeweils die Einbindung von direkten und indirekten Betroffenen und/oder deren Interessenvertretern, bspw. Gewerkschaften oder anderen Interessengruppen, anzustreben. Diese aktive Einbindung bietet eine wertvolle und oft erforderliche Basis für effektives Risikomanagement.
- Kaskadeneffekt: Geschäftspartner verpflichten sich, die Vorgaben der vorliegenden *Business Partner Declaration* auch bei ihren vorgelagerten Lieferkettenakteuren, einschließlich Heimarbeiter*innen, entlang der Wertschöpfungskette angemessen zu adressieren. Ziel ist eine schrittweise Entwicklung auch der tieferen Lieferkette im Hinblick auf verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Wirtschaften im Sinne eigener Verantwortungsübernahme.

Überprüfung der Einhaltung

Bei Geschäftspartnern, die an der **Herstellung von Eigen- und Lizenzprodukten** der Otto Group beteiligt sind, behält sich die Otto Group in begründeten Fällen das Recht vor, die Einhaltung der vorliegenden *Business Partner Declaration*, auch bei den weiteren vorgelagerten Lieferkettenakteuren, zu überprüfen und zusätzliche Informationen und Nachweise einzufordern.

1.5 Annexes

Die verpflichtenden Annexe (siehe auch letzte Seite dieses Dokumentes) dieser *Business Partner Declaration* sind [hier](#) abrufbar oder über das [OI Vendor Portal/Library](#).

Die Inhalte in den Annexes können sich ändern und werden bei Bedarf aktualisiert. Sollten sich

Änderungen ergeben, wird der Geschäftspartner über die Konzerngesellschaft der Otto Group informiert. Der Geschäftspartner ist dann aufgefordert, sich mit den Änderungen vertraut zu machen und diese umzusetzen.

An selber Stelle sind ergänzende Informationen und unterstützende Begleitmaterialien zu finden.

1.6 Äquivalenz

In Ausnahmefällen können äquivalente Standards, Anforderungen, Grundsätze des Geschäftspartners an Stelle der Anforderungen der *Business Partner Declaration* der Otto Group akzeptiert werden.

Hierzu bedarf es der ausdrücklichen Genehmigung der Otto Group. Dafür wendet sich der Geschäftspartner an den Absender dieses Dokumentes.

Jede genehmigte äquivalente Anforderung ist formeller Bestandteil dieser Erklärung und der AEB.

2 Menschenrechte - Anforderungen

2.1 amfori BSCI-Verhaltenskodex (Code of Conduct) und ergänzende Verpflichtungen zu den dort aufgeführten Prinzipien

Geltungsbereich

Die nachfolgenden Anforderungen gelten für alle Geschäftspartner konzerneigener (Eigen- und Lizenzmarken) und konzernfremder Handelsware (Marken) sowie für Marktplatzpartner.

Anforderung

Der amfori BSCI-Verhaltenskodex ist in der jeweils aktuellen Version verpflichtender Bestandteil der vorliegenden *Business Partner Declaration* und als solcher von allen Geschäftspartnern umzusetzen.

Den aktuellen und damit gültigen amfori BSCI-Verhaltenskodex in mehreren Sprachen sowie zusätzliche Materialien ist [hier](#) zu finden und darüber hinaus in [Annex 1](#).

Der amfori BSCI-Verhaltenskodex beinhaltet die folgenden 13 Prinzipien, wie sie hier aufgelistet sind (entsprechend dem Wortlaut des amfori Verhaltenskodex¹). Darüber hinaus gibt es bei einzelnen Prinzipien ergänzende Verpflichtungen der Otto Group. Diese sind als ‚Ergänzung zu diesem Prinzip‘ hinzugefügt.

¹ Es handelt es sich um den Originaltext, welcher das generische Maskulinum verwendet und auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Formulierungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Sozialmanagementsystem und Kaskadeneffekt

Die Unterzeichnenden² verpflichten sich:

- zur Verabschiedung und öffentlichen Bekanntgabe einer schriftlichen Erklärung zum Grundsatz der Menschenrechte, die der Komplexität und Größe der Geschäftstätigkeit entspricht und von der höchsten Ebene genehmigt wird,
- ein prozess- und risikobasiertes Sorgfaltspflichtsystem in ihre Geschäftspraktiken einzuführen, das mit den UNGPs im Einklang steht und an das Geschäftsmodell des Unternehmens angepasst ist. Die in diesem Verhaltenskodex formulierten Erwartungen sollten in das System eingebettet werden,
- ihre Billigung des amfori BSCI-Verhaltenskodex durch alle Funktionen in ihrem Unternehmen sowie an ihre Geschäftspartner und relevanten Stakeholder aktiv kommuniziert werden,
- alle relevanten Abteilungen und Personen so geschult und motiviert werden, dass sie die Grundsätze verantwortungsvoller und für das Geschlecht bzw. Gender (nachfolgend zusammenfassend: Geschlecht) gerechte Geschäfts- und Einkaufspraktiken in die Unternehmenskultur integrieren und an ihre Geschäftspartner weitergeben können,
- Geschäftspartner dazu aufgefordert werden, die Informationen an die relevanten Geschäftspartner und Stakeholder in der Lieferkette weiterzuleiten,
- von Geschäftspartnern verlangen, dass sie auf die vollständige Einhaltung des amfori BSCI-Verhaltenskodex in ihrem Einflussbereich hinwirken, einschließlich der Vermittler, die an der Anwerbung von Arbeitnehmer*innen beteiligt sind, wie Makler, Personalvermittler und Personalagenturen,
- alle Arbeitnehmer in ihre Due Diligence einbeziehen, insbesondere die gefährdeten Teile ihrer Lieferkette wie Heimarbeiter, Kleinbauern sowie Zeit- und Wanderarbeiter; die Herausforderungen auf diesen Ebenen ermitteln und mit amfori und anderen relevanten Interessengruppen zusammenarbeiten, um Verbesserungen zu erreichen,
- über die Strategie, die Prozesse und die ausreichenden Ressourcen verfügen, um die Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit dem amfori BSCI-Verhaltenskodex zu erfüllen und eine kontinuierliche Verbesserung seine Umsetzung zu gewährleisten,

² Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

- verantwortungsvolle und geschlechtergerechte Einkaufspraktiken anwenden und es vermeiden, ihre Geschäftspartner in eine Position zu bringen, die sie daran hindern, den amfori BSCI-Verhaltenskodex einzuhalten.

2. Beteiligung und Schutz der Arbeitnehmer

Die Unterzeichnenden³ verpflichten sich:

- verantwortungsvolle und geschlechtergerechte Managementpraktiken einzuführen, die alle Arbeitnehmer und ihre Vertreter in einen fundierten Informationsaustausch über den Due-Diligence-Prozess einbeziehen,
- langfristige Ziele zum Schutz der Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit den Anforderungen des amfori BSCI-Verhaltenskodex zu definieren,
- spezifische Maßnahmen, wie z.B. Schulungen, zu ergreifen, um die Arbeitnehmer*innen für ihre Rechte und Pflichten zu sensibilisieren, wobei besonders schutzbedürftige Personen zu berücksichtigen sind. Gegebenenfalls sollten Vermittler wie Makler, Personalvermittler und Personalagenturen eine aktive Rolle bei der Umsetzung dieser Schritte spielen,
- ausreichende Kompetenzen bei den Managern, Arbeitnehmer und Arbeitnehmersvertretern in ihrem Unternehmen sowie in der Lieferkette aufbauen, um den amfori BSCI-Verhaltenskodex in ihrer Unternehmenskultur zu verankern, und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung auf jeder Arbeitsebene fördern,
- wirksame Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die nachteilig betroffen sein könnten, etablieren oder sich daran beteiligen und genaue Aufzeichnungen führen. Der Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene muss im Einklang mit Artikel 31 UNGP stehen. Sofern relevant (z.B. bei Wanderarbeitern), sollte der Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene in den jeweiligen Landessprachen zugänglich sein und es ermöglichen, die Probleme durch Partnerschaften und Koordinierung über die verschiedenen Gerichtsbarkeiten hinweg wirksam anzugehen und zu lösen.

3. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Unterzeichnenden⁴ verpflichten sich:

- das Recht der Arbeitnehmer zu respektieren, Gewerkschaften zu gründen und ihnen

³ Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

⁴ Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

beizutreten - oder das zu unterlassen - und in freier und demokratischer Weise Tarifverhandlungen zu führen, ohne jegliche Unterscheidung und ungeachtet des Geschlechts,

- eine sinnvolle Vertretung aller Arbeitnehmer ohne Unterschied und ungeachtet des Geschlechts zu gewährleisten,
- Arbeitnehmer nicht aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu diskriminieren,
- Arbeitnehmervetreter und Personalvermittler nicht daran zu hindern, Zugang zu den Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu erhalten oder mit ihnen in Kontakt zu treten,
- dieses Prinzip zu respektieren, indem sie den Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, ihre eigenen Vertreter frei zu wählen, mit denen das Unternehmen in einen Dialog über betriebliche Fragen eintreten kann, wenn sie in Ländern tätig sind, in denen eine gewerkschaftliche Betätigung ungesetzlich ist oder in denen eine freie und demokratische gewerkschaftliche Betätigung nicht erlaubt ist.

4. Keine Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung

Die Unterzeichnenden⁵ verpflichten sich:

- alle Arbeiter und Arbeitnehmer mit Respekt und Würde zu behandeln,
- sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer keiner Form von Gewalt, Belästigung, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung am Arbeitsplatz sowie der Androhung von Gewalt und Missbrauch ausgesetzt sind, einschließlich körperlicher Züchtigung, verbaler, körperlicher, sexueller, wirtschaftlicher oder psychologischer Misshandlung, geistiger oder körperlicher Nötigung oder anderer Formen der Belästigung oder Einschüchterung,
- die möglichen Gründe für Diskriminierung in ihrem spezifischen Kontext zu verstehen und Personen nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Abstammung, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder anderen legitimierten Organisationen, politischer Zugehörigkeit oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Pflichten, Familienstand, Schwangerschaft, Krankheiten oder anderen Bedingungen, die zu Diskriminierung führen könnten, zu diskriminieren oder auszuschließen,
- disziplinarische Maßnahmen schriftlich zu etablieren und sie den Arbeitnehmer mündlich in Begriffen und Sprache zu erklären, die sie verstehen. Die disziplinarischen Maßnahmen müssen im Einklang mit den nationalen Gesetzen stehen,
- eine geschlechtersensible Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei der

⁵ Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

Einstellung und Beschäftigung zu gewährleisten,

- zu überprüfen, dass Arbeitnehmer nicht belästigt, diszipliniert oder benachteiligt werden, wenn sie Probleme aus einem der oben genannten Gründe melden.

5. Angemessene Vergütung

Die Unterzeichnenden⁶ verpflichten sich:

- mindestens die in den staatlichen Mindestlohngesetzen vorgeschriebenen Löhne oder die auf der Grundlage von Kollektivverhandlungen genehmigten Branchenstandards einzuhalten (der höhere Wert findet Anwendung). Die Löhne beziehen sich auf die Standardarbeitszeit,
- die Löhne und Gehälter werden regelmäßig, pünktlich, in gleicher Höhe und vollständig in gesetzlicher Währung gezahlt. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen wird nur nach den Vorgaben der ILO akzeptiert,
- das Lohngefälle wird genau bewertet und schrittweise auf die Zahlung eines existenzsichernden Lohns hingearbeitet, der einen angemessenen Lebensstandard für die Arbeitnehmer und ihre Familien ermöglicht,
- die Fähigkeiten, die Verantwortung, das Dienstalter und die Ausbildung der Arbeitnehmer spiegeln sich in ihrem Lohnniveau wider,
- wenn ein Lohnsatz für Produktions-, Quoten- oder Akkordarbeit festgelegt wird, wird den Arbeitnehmer*innen ermöglicht, innerhalb der üblichen Arbeitszeiten mindestens einen Lohn zu verdienen, der den geltenden gesetzlichen Mindestlöhnen, Industriestandards oder Kollektivverhandlungen (sofern anwendbar) entspricht oder darüber hinausgeht,
- es wird sichergestellt, dass Arbeitnehmer aus allen Geschlechtern und Kategorien stammen, wie z.B. Migranten und lokalen Arbeitnehmer, die gleiche Vergütung für gleiche Arbeitsplätze und Qualifikation erhalten,
- Abzüge nur unter den Bedingungen und in dem Umfang vorgenommen werden, der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt ist,
- den Arbeitnehmer die sozialen Vorteile zukommen, die rechtlich gewährt werden, z.B. ohne negative Auswirkungen auf ihr Gehalt, das Niveau des Dienstalters, die Position

⁶ Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

oder die Beförderungsaussichten.

Ergänzung zu diesem Prinzip:

Wir streben in unseren Lieferketten die Zahlung existenzsichernder Löhne an, wie sie in der [Anker-Methode](#) beschrieben sind.

Verpflichtungen für Geschäftspartner

Alle Geschäftspartner sind gemäß des amfori BSCI-Verhaltenskodex verpflichtet, auf die Zahlung von existenzsichernden Löhnen an ihre Arbeitnehmer*innen hinzuwirken. Dazu gehört in einem ersten Schritt die Berechnung des existenzsichernden Lohns nach der Anker-Methode und in einem zweiten Schritt die Entwicklung eines Plans zur Umsetzung der Zahlung existenzsichernder Löhne. Die konsequente Zahlung von existenzsichernden Löhnen ist das übergeordnete Ziel.

6. Zumutbare Arbeitszeiten

Die Unterzeichnenden⁷ verpflichten sich:

- sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer nicht mehr als 48 Standardstunden pro Woche arbeiten müssen, unbeschadet der nachstehend aufgeführten spezifischen Erwartungen von der ILO spezifizierte Ausnahmen anzuerkennen,
- die geltenden nationalen Rechtsvorschriften, Benchmark-Standards der Branche oder Tarifverträge innerhalb des von der ILO vorgegebenen internationalen Rahmens auszulegen und Arbeitszeitpraktiken zu fördern, die den Arbeitnehmer eine gesunde Work-Life-Balance ermöglichen,
- die oben beschriebene Stundenzahl nur in den von der ILO definierten Ausnahmefällen überschreiten; in diesem Fall sind Überstunden zulässig,
- dass Überstunden nur ausnahmsweise und freiwillig erfolgen und mit einem Zuschlag von mindestens 25 % auf den Normalsatzes vergütet werden. Die Überstunden dürfen nicht zu einer wesentlich höheren Wahrscheinlichkeit berufsbedingter Gefahren führen und keinesfalls die in den nationalen Rechtsvorschriften festgelegten Grenzen überschreiten,
- ihren Arbeitnehmer das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag in sieben Tagen gewähren, sofern nicht tarifvertraglich festgelegte Ausnahmen gelten.

⁷ Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

Ergänzung zu diesem Prinzip:

In Bezug auf dieses Prinzip unterstützen wir den nachfolgend beschriebenen Ansatz der [Responsible Business Alliance \(RBA\)](#):

Studien über Unternehmenspraktiken stellen einen klaren Zusammenhang zwischen der Belastung der Arbeitnehmer Produktivität, erhöhter Fluktuation und vermehrten Verletzungen und Krankheiten her. Die Arbeitszeit darf die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze nicht überschreiten. Außerdem sollte eine Arbeitswoche nicht mehr als 60 Stunden pro Woche betragen, einschließlich Überstunden, außer in Notfällen oder ungewöhnlichen Situationen. Den Arbeitnehmern ist alle sieben Tage mindestens ein freier Tag zu gewähren.⁸

Verpflichtungen für Geschäftspartner

Alle Geschäftspartner sind verpflichtet darauf hinzuarbeiten, dass die maximale Wochenarbeitszeit jedes Arbeitnehmers 60 Stunden nicht überschreitet.

7. Arbeitsschutz (OHS)⁹

Die Unterzeichnenden¹⁰ verpflichten sich:

- das Recht auf gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und der lokalen Gemeinschaften zu respektieren, unbeschadet der im Folgenden dargelegten spezifischen Erwartungen. Schutzbedürftige Personen, wie insbesondere junge Arbeitnehmer*innen, junge und werdende Mütter und Menschen mit Behinderungen, genießen besonderen Schutz,
- die nationalen Rechtsvorschriften für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder internationale Normen einzuhalten, wenn die nationalen Rechtsvorschriften schwach sind oder nur unzureichend durchgesetzt werden,
- sicherzustellen, dass es Systeme gibt, um potenzielle und tatsächliche Bedrohungen für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen zu bewerten, zu identifizieren, zu verhindern und zu mindern,
- alle Abteilungen und Personen in allen Phasen der Beschäftigung regelmäßig in Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu schulen und die Arbeitnehmer und die Öffentlichkeit, einschließlich der betroffenen Gemeinden, über potenzielle Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu informieren,
- wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle, Verletzungen oder Krankheiten der Arbeitnehmer*innen zu verhindern, die sich aus der Arbeit ergeben, mit ihr zusammenhängen oder bei ihr auftreten. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die

⁸ Quelle: Originaltext des RBA [WorkingHoursGuidance.pdf \(responsiblebusiness.org\)](#)

⁹ OHS = Occupational Health & Safety

¹⁰ Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

Ursachen der Gefahren am Arbeitsplatz so weit wie möglich zu minimieren,

- einen besseren Schutz der Arbeitnehmer bei Unfällen zu ermöglichen, einschließlich durch Pflichtversicherungen,
- zum Führen von Aufzeichnungen über alle Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle am Arbeitsplatz und in allen anderen Einrichtungen, die zur Verfügung gestellt werden oder vorgeschrieben sind,
- alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen und alle nach nationalem Recht erforderlichen Genehmigungen und Unterlagen einzuholen, um für die Stabilität und Sicherheit der von ihnen genutzten Anlagen und Gebäude zu sorgen und um sich gegen alle vorhersehbaren Notfälle zu schützen und darauf vorzubereiten. Dazu gehören auch Wohneinrichtungen für Arbeitnehmer, wenn diese vom Arbeitgeber oder einem Einstellungspartner bereitgestellt oder vorgeschrieben werden,
- die Errichtung relevanter Ausschüsse, wie z.B. eines Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, um eine aktive Zusammenarbeit zwischen Management und Arbeitnehmer*innen und/oder deren Vertretern für die Entwicklung und effektive Implementierung von Systemen zu gewährleisten, die ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten. Diese Ausschüsse zielen darauf ab, die Vielfalt der Arbeitnehmer zu repräsentieren,
- die Arbeitnehmer zu sensibilisieren und ihr Recht und ihre Verantwortung zu respektieren, in gefährlichen Situationen und bei unkontrollierten Gefahren das Gelände zu verlassen und/oder die Arbeit einzustellen, ohne um Erlaubnis zu fragen,
- eine angemessene arbeitsmedizinische Betreuung und entsprechende Einrichtungen bereitzustellen und allen Arbeitnehmer den gleichen Zugang zu diesen Diensten zu ermöglichen. Die Gesundheitsdienste (einschließlich der Versicherungen) sollten den besonderen Anliegen und Bedürfnissen aller Geschlechter und Altersgruppen gerecht werden,
- kostenlosen Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser sowie zu Ess- und Ruhebereichen und gegebenenfalls zu Koch- und Lagerbereichen für Lebensmittel gewähren,
- eine angemessene Anzahl von sicheren, separaten Toiletten mit ausreichender Privatsphäre für alle Geschlechter bereitstellen, sowie Papiertücher und Waschbecken mit Handseife in allen Arbeitsbereichen,
- sicherstellen, dass, wenn Wohneinrichtungen bereitgestellt oder vorgeschrieben werden, diese sauber und sicher sind und alle Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer erfüllen,
- allen Arbeitnehmer kostenlos eine wirksame und maßgeschneiderte persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung stellen und dabei die Bedürfnisse verschiedener Arbeitnehmerkategorien, wie schwangere und stillende Frauen, berücksichtigen,

- Schäden ersetzen, die den Arbeitnehmer entstehen, wenn eine frühere oder tatsächliche Nichteinhaltung der Grundsätze festgestellt wird.

8. Keine Kinderarbeit

Die Unterzeichnenden¹¹ verpflichten sich:

- weder direkt noch indirekt Kinder unter dem gesetzlich festgelegten Mindestalter für den Abschluss der Schulpflicht, das nicht unter 15 Jahren liegen darf, zu beschäftigen, sofern nicht die von der ILO anerkannten Ausnahmen gelten,
- Kinder vor jeglicher Form der Ausbeutung zu schützen,
- zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung zu etablieren, die dem Arbeitnehmer gegenüber unter keinen Umständen erniedrigend oder respektlos sein dürfen,
- besondere Sorgfalt walten zu lassen und Maßnahmen proaktiv im Falle der Entlassung und Entfernung von Kindern zu identifizieren, um den Schutz der betroffenen Kinder zu gewährleisten.

Ergänzung zu diesem Prinzip:

Spezifikationen zu diesem Prinzip sind in [Annex 2](#) festgehalten.

9. Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer

Die Unterzeichnenden¹² verpflichten sich:

- dafür zu sorgen, dass Jugendliche nicht nachts arbeiten und vor Arbeitsbedingungen geschützt werden, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung abträglich sind, unbeschadet der in diesem Grundsatz dargelegten spezifischen Erwartungen,
- junge Arbeitnehmer*innen sofort von gefährlichen Arbeiten oder Gefahrenquellen zu entfernen, wenn solche festgestellt werden, und ihren Arbeitsbereich ohne Einkommensverluste neu festzulegen,
- sicherzustellen, dass a) die Art der Arbeit nicht geeignet ist, die Gesundheit oder die Entwicklung der jungen Arbeitnehmer*innen zu beeinträchtigen; b) die Arbeitszeiten den Schulbesuch, die Teilnahme an einer von der zuständigen Behörde genehmigten Berufsberatung oder die Teilnahme an Ausbildungs- oder Schulungsprogrammen ermöglichen,
- die notwendigen Mechanismen zur Verhinderung, Erkennung und Abmilderung von

¹¹ Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

¹² Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

Schäden bei jungen Arbeitnehmer einzurichten, mit besonderem Augenmerk auf die Bereitstellung und den Zugang junger Arbeitnehmer*innen zu wirksamen betrieblichen Beschwerdemechanismen und zu Schulungen und Programmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die speziell auf die Bedürfnisse junger Arbeitnehmer zugeschnitten sind.

Ergänzung zu diesem Prinzip:

Spezifikationen zu diesem Prinzip sind ebenfalls in [Annex 2](#) festgehalten.

10. Keine prekäre Beschäftigung

Die Unterzeichnenden¹³ verpflichten sich:

- sicherzustellen, dass ihr Einstellungsprozess und ihre Beschäftigungsverhältnisse keine Unsicherheit und soziale oder wirtschaftliche Verwundbarkeit für ihre Arbeitnehmer verursachen,
- sicherzustellen, dass die Arbeit auf der Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt wird, das in Übereinstimmung mit den einschlägigen nationalen Gesetzen, Gewohnheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsstandards eingerichtet wird, je nachdem, welcher Schutz der höhere ist,
- den Arbeitnehmer vor Aufnahme der Beschäftigung verständliche Informationen in ihrer eigenen Sprache zur Verfügung zu stellen und sicherzustellen, dass sie über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitszeiten, Entlohnung und Zahlungsbedingungen, in ihrer eigenen Sprache Bescheid wissen,
- menschenwürdige und gegebenenfalls flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Arbeitnehmer*innen - unabhängig von ihrem Geschlecht - auch in ihrer Rolle als Eltern oder Betreuer zu unterstützen, einschließlich Wander- und Saisonarbeiter, deren Kinder möglicherweise in ihren Heimatstädten zurückgelassen werden,
- die Beschäftigungsverhältnisse nicht in einer Weise auszunutzen, die vorsätzlich nicht dem Zweck des Gesetzes entspricht. Dazu gehören insbesondere (a) Lehrlings- oder Ausbildungsprogramme, bei denen keine Absicht besteht, Fertigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis zu schaffen, (b) Saisonarbeit oder

¹³ Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

unvorhergesehene Arbeitsverhältnisse, wenn sie dazu dienen, den Schutz der Arbeitnehmer*innen zu untergraben, (c) reine Arbeitsverträge und (d) die Ersetzung von Verträgen,

- die Vergabe von Unteraufträgen nicht in einer Weise zu nutzen, die die Rechte der Arbeitnehmer untergräbt.

11. Keine Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit oder Menschenhandel

Die Unterzeichnenden¹⁴ verpflichten sich:

- sich an keinerlei Form von Sklaverei, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit, einschließlich staatlich verordneter Zwangsarbeit, zu beteiligen oder durch Geschäftspartner daran mitschuldig sein,
- die internationalen Grundsätze einer verantwortungsvollen Personalbeschaffung, einschließlich des Grundsatzes „der Arbeitgeber zahlt“, zu befolgen und dasselbe von ihren Personalbeschaffungspartnern zu verlangen, wenn sie direkt oder indirekt alle Arbeitnehmer, insbesondere Angehörige gefährdeter Gruppen wie Zeit- und Wanderarbeiter, einstellen. Dazu gehören mindestens:
 - Arbeitnehmer werden keine Rekrutierungsgebühren und Kosten in Rechnung gestellt
 - Klare und transparente Arbeitsverträge
 - Freiheit der Arbeitnehmer*innen von Täuschung und Zwang
 - Bewegungsfreiheit und keine Aufbewahrung von Identitätsdokumenten
 - Zugang zu kostenlosen, umfassenden und genauen Informationen Freiheit, den Vertrag zu kündigen, den Arbeitgeber zu wechseln und sicher zurückzukehren
 - Zugang zu kostenloser Streitbeilegung und wirksamen Rechtsbehelfen
- den Schaden, der den Arbeitnehmern entstanden ist, innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens und im Rahmen derselben internationalen Grundsätze schrittweise zu ersetzen, wenn eine historische oder tatsächliche Nichteinhaltung der Grundsätze festgestellt wird.

12. Umweltschutz

¹⁴ Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

Die Unterzeichnenden¹⁵ verpflichten sich:

- ein prozess- und risikobasiertes Managementsystem für die umweltbezogene Sorgfaltspflicht in ihre Geschäftspraktiken einzuführen, welches an das Geschäftsmodell des Unternehmens angepasst ist. Dies kann auch in das gesamte Managementsystem für die Due Diligence integriert werden,
- im Einklang mit nationalen Umweltgesetzen oder internationalen Normen stehen, wo die nationalen Gesetze schwach sind oder nur unzureichend durchgesetzt werden,
- die Umweltauswirkungen ihrer Tätigkeiten erörtern und angemessene Maßnahmen zur Vermeidung, Abschwächung und Behebung negativer Auswirkungen auf die umliegenden Gemeinden, die natürlichen Ressourcen, das Klima und die Umwelt insgesamt ergreifen.

13. Ethisches Geschäftsverhalten

Die Unterzeichnenden¹⁶ verpflichten sich:

- sich weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an jedweder Form der Bestechung zu beteiligen - insbesondere dem Versprechen, Anbieten, Gewähren oder Annehmen eines unzulässigen finanziellen oder sonstigen Anreizes,
- auf Grundlage einer unternehmensspezifischen Risikobewertung angemessene interne Kontrollen, Programme oder Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption, Erpressung, Veruntreuung oder jeglicher Form von Bestechung zu entwickeln und einzuführen,
- Informationen über ihre Aktivitäten, Struktur und Leistung auf dem aktuellen und genauen Stand zu halten und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Branchen-Benchmark-Praktiken offenzulegen, um die Transparenz ihrer Aktivitäten zu verbessern,
- keine Informationen zu fälschen oder sich an der Fälschung von Informationen oder an falschen Angaben in der Lieferkette zu beteiligen,
- den Arbeitnehmer das Bewusstsein für die Richtlinien, Kontrollen, Programme und Maßnahmen gegen unethisches Verhalten zu vermitteln und die Compliance innerhalb des Unternehmens durch Schulungen und Kommunikation zu fördern,
- personenbezogene Daten (einschließlich solche von Arbeitnehmern, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrer Einflussosphäre) mit angemessener Sorgfalt zu erheben, zu nutzen und anderweitig zu verarbeiten. Die

¹⁵ Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

¹⁶ Eine separate Unterzeichnung des amfori Verhaltenskodex ist durch den Geschäftspartner nicht notwendig.

Erhebung, Nutzung und sonstige Verarbeitung personenbezogener Daten muss den Gesetzen zum Schutz der Privatsphäre und der Informationssicherheit sowie den behördlichen Anforderungen entsprechen.

2.2 Grundsätze der Otto Group hinsichtlich Menschenrechte - weitere Anforderungen

Geltungsbereich

Die nachfolgenden weiteren Anforderungen und Grundsätze gelten in allen Ländern und für Geschäftspartner, die an der Herstellung von **konzerneigener Handelsware (Eigen- und Lizenzmarken)** der Otto Group beteiligt sind.

1. Umgang mit Konflikten & Menschenrechtsverbrechen

Die Otto Group hat sich zur Einhaltung der Menschenrechte und zu verantwortungsvollen Einkaufspraktiken verpflichtet. Dementsprechend wird die Otto Group keine Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen oder Personen unterhalten, die direkt oder indirekt mit Konflikten oder Verbrechen in Verbindung stehen, die die Menschenrechte verletzen. Entsprechende Hinweise werden von der Otto Group geprüft und können zur sofortigen Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

2. Beschaffungsländer

Handelswaren, die im Auftrag Otto Group produziert werden, dürfen ausschließlich in Ländern gefertigt werden, die als Beschaffungsland von der Otto Group freigegeben sind. Die Beschaffung aus einzelnen Ländern und Regionen kann aufgrund aktueller Ereignisse oder der gegenwärtigen Menschenrechtssituation besonderen Beschränkungen seitens der Otto Group unterliegen.

Eine Übersicht der Beschaffungsländer und geltenden Beschränkungen ist hier zu finden ([Annex 3](#)).

Bei Beschaffungsländern, die nicht in der genannten Liste enthalten sind oder besonderen Beschränkungen unterliegen, ist die jeweilige Konzerngesellschaft der Otto Group zu kontaktieren und deren ausdrückliche schriftliche Zustimmung einzuholen.

3. Lieferkettentransparenz

Der Geschäftspartner verpflichtet sich in der *Business Partner Declaration*, Endfertigungsfabriken und weitere Lieferkettenteilnehmer, die Waren für die Otto Group produzieren, auf Anfrage offen zu legen. Zu diesem Zweck kann der Geschäftspartner als Nutzer in die Supply Chain Database (SCDB) eingeladen werden.

Endfertigungsfabriken in Risikoländern (gemäß aktueller amfori BSCI-Klassifizierung)¹⁷ müssen

¹⁷ [amfori - Country Risk Classification.pdf](#); bei Aktualisierung gilt die jeweils neuste Version.

einen gültigen und von der Otto Group gemäß [Annex 4](#) akzeptierten Sozialstandard während der gesamten Dauer der Warenproduktion vorweisen. Ohne einen gültigen und akzeptierten Sozialstandard dürfen keine Aufträge vergeben werden.

Der Geschäftspartner muss der jeweiligen Konzerngesellschaft die Sozialaudits oder -zertifikate der für die Otto Group produzierenden Endfertigungsfabriken vorlegen und kann aufgefordert werden, diese in die SCDB hochzuladen.

Die aktuelle Liste der von der Otto Group akzeptierten Sozialstandards ist hier ([Annex 4](#)) zu finden.

4. Veröffentlichung von Daten

Die Otto Group ist berechtigt, Informationen über ihre Geschäftspartner sowie deren Lieferkettenakteure, wie z.B. Fabrikname, Standort, Produktionsstufe, Produktsortiment und Mitarbeiterzahl, auf den Webseiten der Otto Group zu veröffentlichen sowie diese Informationen in externen Plattformen wie z.B. dem ‚[Open Supply Hub](#)‘ einzustellen.

Finanzielle Informationen und personenbezogene Daten werden nicht offengelegt.

5. Brandschutz und Gebäudesicherheit

Die Otto Group ist im [RMG Sustainability Council](#) (kurz: RSC) vertreten und hat das Abkommen für Arbeitssicherheit in der weltweiten Textil- und Bekleidungsindustrie ([International Accord for Health & Safety in the Textile and Garment Industry](#)) unterzeichnet. Der International Accord regelt Aktivitäten zum Brandschutz und zur Gebäudesicherheit in Bangladesch und Pakistan.

Im Rahmen des International Accord müssen Produktionsstätten in Bangladesch sowie in Pakistan, die für die Otto Group produzieren, dem International Accord gemeldet werden und dessen Anforderungen einhalten.

Spezifikationen je Land sind hier zu finden: [RSC | RMG Sustainability Council | Bangladesh \(rsc-bd.org\)](#) / [Bangladesh - International Accord](#) sowie [Pakistan - International Accord](#).

Die Otto Group übernimmt für diese Fabriken eine rechtsverbindliche Verantwortung und muss daher von ihren Geschäftspartnern über alle für die Otto Group aktiven relevanten Produktionsstätten vor Beginn der Zusammenarbeit informiert werden.

In Bangladesch sind folgende Produktionsstätten im Geltungsbereich: Endfertigungsfabriken, die ‚ready made garments‘ (RMG) produzieren. In Pakistan sind folgende Produktionsstätten im Geltungsbereich: Endfertigungsfabriken, die ‚ready made garments‘ (RMG), Heimtextilien, Stoffe (fabric) und Strick-Accessoires (knit accessories) produzieren sowie Spinnereien (fabric mills).

Dazu wendet sich der Geschäftspartner an die jeweilige Konzerngesellschaft. Erst nach erfolgter Bestätigung durch die Konzerngesellschaft kann die Produktion für die Otto

Group in der entsprechenden Endfertigungsfabrik erfolgen. Die Otto Group ergänzt diese ebenfalls auf ihrer International Accord-Fabrikliste.

3 Tierwohl - Anforderungen

Geltungsbereich

Die nachfolgenden Anforderungen gelten für alle Geschäftspartner konzerneigener Handelsware (Eigen- und Lizenzmarken) und konzernfremder Handelsware (Marken) sowie für Marktplatzpartner.

Anforderungen an Materialien tierischen Ursprungs

Der Tierschutz ist für die Otto Group als verantwortungsbewusstes Unternehmen ein wichtiges Anliegen entlang der gesamten Lieferkette. Wir setzen uns dafür ein, dass die Tiere, von denen die tierischen Materialien in der von uns vertriebenen Handelsware stammen, auf ethische und angemessene Weise behandelt werden. In Bezug auf unsere tierschutzrelevanten Produkte halten wir uns an die folgenden Grundsätze:

- Wir verpflichten uns zur Einhaltung des Tierschutzes auf der Grundlage der geltenden nationalen und internationalen Konventionen und Gesetze sowie der "Fünf Freiheiten" des Tierschutzes des Farm Animal Welfare Committee (FAWC).
- Wir erlauben keine Produkte oder Produktbestandteile von gefährdeten¹⁸ oder in der Wildnis gefangenen Tieren.
- Wir entwickeln unsere Ansätze in Zusammenarbeit mit wichtigen Stakeholdern und auf der Grundlage neuer Erkenntnisse in den Bereichen Tierschutz und Tierwohl kontinuierlich weiter. Unsere Anforderungen werden regelmäßig überprüft, um ihre Relevanz sicherzustellen und unserem Anspruch gerecht zu werden.

Die detaillierten Anforderungen je Material und Produktgruppe für Geschäftspartner sind in [Annex 5](#) und [Annex 6](#) nachzulesen. Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die Anforderungen im [Annex 5](#) und [Annex 6](#) entsprechend einzuhalten.

4 Materialien - Anforderungen

Geltungsbereich

Die nachfolgenden Anforderungen gelten für alle Geschäftspartner konzerneigener Handelsware

¹⁸ Gemäß der Definition in CITES (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Flora and Fauna) Anhang I und II. CITES ist das Washingtoner Artenschutzübereinkommen, das den internationalen Handel mit bedrohten und geschützten Arten überwacht.

(Eigen- und Lizenzmarken) und konzernfremder Handelsware (Marken) sowie für Marktplatzpartner.

4.1 Holz

Betroffen sind alle Handelswaren, die aus Holz stammen wie z.B. Holzmöbel und Verpackungen aus Papier/Pappe/Karton.

Für den Holzeinsatz (inkl. der daraus entstehenden Produkte) sind alle existierenden nationalen und internationalen Bestimmungen, z.B. CITES, Lacey Act, Europäische Holzhandelsverordnung (inkl. der kommenden Nachfolgeregelung für die Holzhandelsverordnung), FLEGT und die EU-Artenschutz-Verordnung für geschützte Holzarten einzuhalten.

Jeglicher Handel mit allen Holzarten, die unter Anhang I und II des CITES¹⁹ fallen, ist **verboten**. Für die Einfuhr von Holzarten, die im Anhang III des CITES geführt werden, ist neben den für diese Arten notwendigen behördlichen Dokumenten ein gültiges FSC®²⁰ (Forest Stewardship Council) Zertifikat zwingend erforderlich.

Der Einsatz von Tropenholz ist nur zulässig, wenn dieses nach dem Standard FSC® zertifiziert ist.

Der Einkauf bzw. Verkauf von Produkten, deren Rohstoffe aus illegalem Holzeinschlag sowie aus HCVF-Wäldern (High Conservation Value Forest) gewonnen wurden, ist **verboten**.

4.2 Polyvinylchlorid (PVC)

Polyvinylchlorid (PVC) ist ein Kunststoff, der in verschiedensten Bereichen von der Baubranche bis zur Textilindustrie genutzt wird. Aufgrund der möglichen Freisetzung chemischer Stoffe wie Dioxin, die z. B. bei der Verbrennung von PVC entstehen, sowie der oft eingesetzten gesundheitsgefährdenden Zusatzstoffe wie z.B. Weichmacher, Blei und Cadmium, vermeidet die Otto Group den Einsatz von PVC wo immer möglich.

Die detaillierten Anforderungen je Produktgruppe für Geschäftspartner sind in [Annex 7](#) nachzulesen. Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die Anforderungen im [Annex 7](#) entsprechend einzuhalten.

¹⁹ CITES (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Flora and Fauna) ist das Washingtoner Artenschutzübereinkommen, das den internationalen Handel mit bedrohten und geschützten Arten überwacht.

²⁰ FSC® (Forest Stewardship Council®): Der FSC garantiert, dass das Holz aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern stammt, die von einer unabhängigen Organisation in Übereinstimmung mit den ökologischen, sozialen und ökonomischen Standards des FSC zertifiziert wurden. Weitere Informationen über den FSC findest Du unter: www.fsc.org

4.3 Sandstrahlen

Sandstrahlen (englisch „Sandblasting“) ist ein Verfahren der Oberflächenbehandlung mit Hilfe von Quarzsand. Beim Sandstrahlen entsteht ein kristalliner Quarzstaub, der durch das Einatmen in die Lunge gelangen und die gefährliche Lungenkrankheit Silikose verursachen kann. Aufgrund dieser bestehenden gesundheitlichen Gefahr für Arbeiter*innen die damit arbeiten, ist das Sandstrahlen **in der Produktion aller Produktgruppen verboten**, es sei denn, es kommt zu keinem Kontakt mit Quarzsand und der Prozess stellt somit keine Gesundheitsgefährdung für die Arbeiter*innen dar.

4.4 Leuchtstoffröhren

Leuchtstoffröhren enthalten das für Mensch und Natur giftiges Quecksilber. Beim Zerschlagen der Lampe kann das Quecksilber freigesetzt werden und sich auf die Menschen in der Nähe gesundheitsschädlich auswirken. Aus diesem Grund ist der Verkauf von Leuchtstoffröhren, die Quecksilber enthalten, sowie von Produkten, in denen diese eingebaut sind (wie u.a. Lampen, Möbel), **verboten**. Daher dürfen keine Produkte an die Otto Group verkauft werden oder über den Marktplatz vertrieben werden, die Leuchtstoffröhren enthalten.

4.5 Torfhaltige Artikel

Torf ist ein organisches Sediment, welches aus abgestorbenen Pflanzen entsteht, die im seichten Wasser stehen. Beim Abbau von Torf verschwindet auch die Moorlandschaft, da der Boden austrocknet und die Moorpflanzen absterben. Da Moore als wichtiger Speicher für Treibhausgase fungieren und damit einen essenziellen Part in der Bekämpfung der Klimakrise darstellen, ist der Verkauf oder Vertrieb von torfhaltigen Artikeln mit Ausnahme von Setzlingen und Pflanzen **verboten**.

5 Chemikalienmanagement - Anforderungen

Die Einhaltung von chemischen Anforderungen zum Schutz von Mensch und Umwelt ist für uns eine unverzichtbare Grundlage und wir erwarten die Einhaltung der nachfolgenden Produkt- und Produktionsanforderungen.

5.1 Chemische Produkthanforderungen für Endprodukte

Die chemischen Produkthanforderungen gelten für alle Geschäftspartner von **Eigen- und Lizenzmarken** für **deutsche Konzerngesellschaften** der Otto Group.

Der Geschäftspartner ist verpflichtet, die aktuell geltenden chemischen Produkthanforderungen der Otto Group für Endprodukte einzuhalten. Diese sind in den internen Dokumenten der Otto Group, den sog. Chemischen Anforderungsprofilen enthalten (Auflistung der Anforderungsprofile nachfolgend). Die chemischen Anforderungsprofile können in der [OI Library](#) abgerufen werden. Über Änderungen der chemischen Anforderungen wird der Geschäftspartner zusätzlich informiert. Darüber hinaus ist der Geschäftspartner dazu verpflichtet, sich über die jährlichen Änderungen der chemischen Anforderungen auch selbst zu informieren.

Folgende chemische Anforderungsprofile sind derzeit aktuell:

- Liste der verbotenen Stoffe (RSL) in Verbraucherprodukten (Dok. 01-20041)
- Chemische Anforderungen für Textilien – Bekleidung und Heimtextilien (Dok. 01-20351)
- Chemische Anforderungen für Schuhe (Dok. 01-20352)
- Chemische Anforderungen für bonprix Schuhe (Dok. 01-20533)
- Chemische Anforderungen für Schmuck und Accessoires (Dok. 01-20353)
- Chemische Anforderungen für Taschen und Koffer (Dok. 01-20471)
- Chemische Anforderungen für Hartwaren (Dok. 01-20492)
- Chemische Anforderungen für Dekorationsartikel (Dok. 01-20495)
- Chemische Anforderungen für Produkte mit Lebensmittel- oder Schleimhautkontakt (Dok. 01-20496)
- Risk Class Chemical Requirements for Toys (Dok. 01-20557)

5.2 Chemische Produktionsanforderungen für Textilien

Die chemischen Produktionsanforderungen gelten für alle Geschäftspartner von **Eigen- und Lizenzmarken** für **alle Konzerngesellschaften** der Otto Group.

Um das Risiko von negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und die Umwelt während des Herstellungsprozesses von Textilien zu reduzieren, muss die Einhaltung der aktuell für die Otto

Group gültigen Manufacturing Restricted Substances List ([MRSL](#)) sichergestellt sein.

6 Außenwirtschaftsrechtliche Compliance

Die Otto Group einschließlich ihrer Vertragspartner sind verpflichtet, sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften, einschließlich der Regelungen der Exportkontrolle sowie Embargos und Finanzsanktionen zu halten. Um die Einhaltung sicherzustellen, überprüfen Gesellschaften der Otto Group, ob ihre Lieferanten und/oder Geschäftspartner auf einer für die Otto Group relevanten Sanktionsliste aufgeführt sind. Entsprechend bestätigen unsere Geschäftspartner, dass regelmäßig eine Prüfung der eigenen Geschäftsbeziehungen (soweit diese einen direkten oder indirekten Bezug zu den Tätigkeiten für die Otto Group aufweisen), einschließlich ihrer Lieferanten, Subunternehmer und anderen Partner (zusammenfassend "Partner des Geschäftspartners") durchgeführt wird, um eine etwaige Beteiligung von Unternehmen und/oder Personen, die in einer oder mehreren der für Ihr Unternehmen geltenden Sanktionslisten sowie den Sanktionslisten der EU, der USA, UK und/oder der Schweiz aufgeführt sind, zu identifizieren.

Ebenso ist der Geschäftspartner dazu verpflichtet, seinem Vertragspartner bei der Otto Group zu bestätigen, dass er als Ergebnis dieser Prüfung festgestellt hat, dass seinerseits keine Geschäftsbeziehung (direkt oder indirekt) zu einem gelisteten Unternehmen/einer gelisteten Person oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen besteht und dass keine gelisteten Unternehmen / gelisteten Personen direkte oder indirekte Beteiligungen an seinem Unternehmen in Höhe von 50% oder mehr halten oder sein Unternehmen (mit)kontrollieren.

Sollte der Geschäftspartner darüber hinaus zu einem späteren Zeitpunkt eine Geschäftsbeziehung mit einem gelisteten Unternehmen/einer gelisteten Person mit seinem Unternehmen feststellen, muss der Geschäftspartner seinen Vertragspartner bei der Otto Group unverzüglich informieren.

Darüber hinaus bestätigt der Geschäftspartner, dass die einschlägigen außenwirtschaftsrechtlichen Regelungen der Im- und Exportkontrolle einhalten werden.

7 Nichteinhaltung der *Business Partner Declaration*

Wenn der Geschäftspartner die in der vorliegenden *Business Partner Declaration* genannten Anforderungen nicht einhält, behalten wir uns folgende Schritte vor:

- Im Falle einer Situation, die dazu führt, dass die Anforderungen der *Business Partner Declaration* nicht eingehalten werden können, muss der Geschäftspartner seinen Vertragspartner bei der Otto Group unverzüglich (innerhalb von 48 Stunden) über die Situation der Nichteinhaltung informieren.
- Bei einem Verstoß oder dem Verdacht auf einen Verstoß gegen die Anforderungen ist entsprechend der verbindlichen Verfahrensweise der Otto Group Folge zu leisten. Diese werden dem jeweiligen Geschäftspartner in der Situation durch den Kontakt zur Otto

- Group zur Verfügung gestellt.
- Der Geschäftspartner ist dafür verantwortlich, die Akteure in seinen Lieferketten zur Einhaltung der vorliegenden *Business Partner Declaration* anzuhalten und im Falle eines Verstoßes die geforderten Abhilfemaßnahmen gemäß der Verfahrensweise durchzuführen.
 - Die Otto Group wird keine neuen Aufträge bei dem Geschäftspartner platzieren, bis Verstöße beseitigt wurden oder klare Maßnahmenpläne zur Beseitigung der Verstöße vorliegen. Des Weiteren behält sich die Otto Group das Recht vor, auch laufenden Aufträge zu sperren.
 - Bei Nichteinhaltung der Anforderungen behält die Otto Group sich das Recht vor, die Abnahme der Ware zu verweigern und die Ware aus dem Sortiment zu nehmen.
 - Unser Bestreben im Falle von Nicht-Einhaltung unserer Anforderungen ist primär, die Missstände im Sinne der Betroffenen zu beseitigen. Bei Nicht-Umsetzung der geforderten Abhilfemaßnahmen gemäß der Verfahrensweise oder mangelnder Kooperationsbereitschaft bei der Beseitigung der Verstöße kann die Geschäftsbeziehung beendet werden.

8 Umgang mit Hinweisen und Verstößen

Die Meldung von Beschwerden und Hinweisen zu menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Pflichtverletzungen gegen unsere Anforderungen und den amfori BSCI-Verhaltenskodex, können jederzeit der Otto Group – auch in anonymisierter Form - über das [Hinweisgebersystem SpeakUp](#) gegeben 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
 Buchert Jacob Partner Rechtsanwälte PartGmbB
 Kaiserstraße 22
 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

Beschwerden und Hinweise zu menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Pflichtverletzungen im Geschäftsbereich eines Zulieferers²¹ der Otto Group können zudem über den [RSC/RMG Sustainability Council](#) (früher: Bangladesh ACCORD) und den [amfori Beschwerdemechanismus \(„Speak for Change“\)](#) an die Otto Group übermittelt werden.

²¹ Zulieferer meint hier Lieferkettenakteure für die Produktion von Handelswaren (Eigenmarken).

Alle Beschwerden, die wir erhalten (egal über welchen Kanal), werden von der Otto Group sorgfältig untersucht. Je nach Ergebnis werden wir angemessene Abhilfemaßnahmen ergreifen. Alle Geschäftspartner müssen garantieren, benachteiligende Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber der Person, welche potenzielle Verstöße meldet, zu unterlassen.

Für Rückfragen zu den Anforderungen in dieser *Business Partner Declaration* sowie Dokumenten, die integraler Bestandteil derselben sind, wenden Sie sich bitte an den Absender dieses Schreibens.

9 Annexe

[Annex 1: \[amfori BSCI-Verhaltenskodex\]](#)

[Annex 2: \[Kinderarbeit & jugendliche Arbeitnehmer*innen\]](#)

[Annex 3: \[Länderrestriktionen\]](#)

[Annex 4: \[Sozialstandards\]](#)

[Annex 5: \[Tierwohl\]](#)

[Annex 6: \[Tierwohl - akzeptierte Zertifikate und Standards\]](#)

[Annex 7: \[Polyvinylchlorid \(PVC\)\]](#)