Geschäftspartner Verhaltenskodex

Business Partner Code of Conduct

ROSSMANN
Mein Drogeriemarkt

Inhalt | Content

1. Einführung
Introduction 3

2. Unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner
Our expectations towards our business partners 3

2.1. Verbot von Zwangsarbeit oder jede andere Form moderner Sklaverei
Prohibition of forced labour or any other form of modern slavery 4

2.2. Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer
Prohibition of child labour and the protection of young workers 4

2.3. Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit
Promoting health and safety 5

2.4. Achtung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
Respecting the right to freedom of association and collective bargaining 6

2.5. Gewährleistung eines Arbeitsplatzes frei von Diskriminierung und Belästigung
A workplace free from discrimination and harassment 6

2.6. Gewährleistung einer gerechten Entlohnung
Payment of a fair remuneration 7

2.7. Beschränkungen der Arbeitszeit müssen eingehalten werden
Limitation of working hours must be respected 7

2.8. Das Herbeiführen von Umweltschäden, die sich negativ auf Menschenrechte auswirken können, ist verboten
Causing environmental damage that may negatively impact certain human rights is prohibited 8

2.9. Anerkennung der Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker
Respect the rights of local communities and indigenous peoples 8

2.10. Einhaltung ethischer und integrer Geschäftspraktiken
Compliance with ethical business practices of integrity 9

2.11. Kaskadierung der Anforderungen und der Zugang zu Beschwerdemöglichkeiten
Cascading of requirements and access to grievance mechanism 10

3. Überwachung und Einhaltung
Monitoring and compliance 11

1. Einführung

Die Achtung der Menschenrechte und Schutz der Umwelt sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensidentität und unserer Werte. Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte in einer Weise zu führen, die die Menschenrechte und die Umwelt respektiert. Das Gleiche erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

Dieser Verhaltenskodex soll unsere Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie ergänzen und die Kommunikation unserer Erwartungen an unsere Geschäftspartner weiter präzisieren.

Dieses Dokument basiert auf anerkannten internationalen Standards und Rahmenwerken, die die Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen darstellen.

Dazu gehören:
- Die Internationale Menschenrechtskonvention
- Die Erklärung der International Labour Organization (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz und ihre grundlegenden Übereinkünfte
- Das United Nations (UN) -Übereinkommen über die Rechte von Kindern
- Die Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) -Leitsätze für multinationale Unternehmen und
- Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

1. Introduction

Respect for human rights and environmental protection is an integral part of our corporate identity and values. We are committed to conducting our business in a manner that respects human rights and the environment. We expect the same from our business partners.

This code of conduct is intended to complement our human rights policy statement and further details the communication of our expectations towards our business partners.

This document is based on well-recognised international standards and frameworks, which represent the minimum standards for our business relationships.

These include:
- The International Bill of Human Rights
- The International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its fundamental Conventions
- The United Nation (UN) Convention on the Rights of Children
- The Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises and
- The UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

2. Unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Geschäftspartner von ROSSMANN, einschließlich Lieferanten, Dienstleistern, Importeuren, Abnehmern, Händlern, Subunternehmern, Beratern[1], Agenturen und allen ihren Tochtergesellschaften. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie Maßnahmen ergreifen, um diesen Verhaltenskodex in ihrem eigenen Geschäftsbereich umzusetzen und diese Anforderungen in geeigneter Weise entlang ihrer Lieferketten weiterzugeben. Außerdem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Einhaltung der Anforderungen überwachen und auf Anfrage über ihre Fortschritte berichten.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an die nationalen und lokalen Gesetze und Industriestandards halten. In Ländern, in denen nationale Gesetze oder Vorschriften im Widerspruch zu diesem Verhaltenskodex stehen oder einen anderen

2. Our expectations towards our business partners

This code of conduct applies to all ROSSMANN business partners, including suppliers, service providers, importers, customers, distributors, subcontractors, consultants, agencies and all their subsidiaries. We expect our business partners to take steps to implement this code of conduct within their own operations and to appropriately cascade these requirements along their supply chains. We also expect our business partners to monitor such implementation and, if requested, report on their progress.

We expect our business partners to operate in compliance with national and local laws and industry standards. In countries where national laws or regulations conflict with this code of conduct or prescribe a different standard of protection, business partners shall

[1] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht auf die geschlechterspezifische Differenzierung wie z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzichtet. Sämtliche Rollenbezeichnungen gelten im Sinne der Gleichbehandlung (AGG) grundsätzlich für alle Geschlechter.

Schutzstandard vorschreiben, sollen sich die Geschäftspartner um die Einhaltung derjenigen Standards bemühen, die den größtmöglichen Schutz für Arbeitnehmer und die Umwelt bieten.

Soweit einzelne Themen- oder Teilbereiche dieses Kodexes vertraglich gesondert geregelt sind, gelten diese Regelungen uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex. In Zweifelsfällen ist die jeweils strengere Regel einzuhalten.

seek to comply with those standards that provide the greatest possible protection for workers and the environment.

To the extent that individual topics or subject areas of this code are governed by separate contractual provisions, such provisions apply without restriction in addition to the code of conduct. In the case of doubt, the stricter provision will apply.

2.1. Verbot von Zwangsarbeit oder jede andere Form moderner Sklaverei

Die Zwangsarbeit gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 29 oder jede andere Form moderner Sklaverei, d. h. Schuldknechtschaft, Zwangsheirat, Sklaverei und sklavereiähnliche Praktiken sowie Menschenhandel, sind verboten. Alle Tätigkeiten müssen auf freiwilliger Basis und nicht unter Androhung von Strafen oder Sanktionen ausgeführt werden. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich strikt an diesen Grundsatz halten.

Praktiken wie die teilweise oder vollständige Einschränkung der Bewegungsfreiheit, die Einbehaltung von Ausweisdokumenten, Löhnen, Leistungen, Sozialversicherungsbeiträgen oder sonstigem Besitz sind untersagt. Die Zahlung von Kautionen oder Gebühren zur Sicherung der Beschäftigung ist streng verboten. Die Arbeitnehmer haben das Recht, ihren Arbeitsplatz am Ende des Arbeitstages zu verlassen, und Überstunden sollten stets freiwillig geleistet werden. Es sollte allen Arbeitnehmern freistehen, ihr Arbeitsverhältnis, unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist, gegenüber dem Arbeitgeber im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften zu beenden.

2.1. Prohibition of forced labour or any other form of modern slavery

The use of forced labour, pursuant to ILO Convention No. 29, or any other form of modern slavery, i.e., debt bondage, forced marriage, slavery and slavery-like practices, and human trafficking is prohibited. All work must be performed on a voluntary basis and not under the threat of any penalty or sanction. We expect our business partners to strictly abide to this principle.

Practices such as partial or total restriction of movement, withholding of identification documents, wages, benefits, social security contributions or any other property are strictly prohibited. The payment of financial deposits or fees to secure employment is strictly prohibited. Workers have the right to leave their job at the end of their working day and overtime should always be voluntary. All workers should be free to terminate their employment relationship by giving reasonable notice to their employer in line with national law.

2.2. Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer

Wir bei ROSSMANN sind strikt gegen den Einsatz von Kinderarbeit, einschließlich der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie sie in dem ILO-Übereinkommen Nr. 182 beschrieben sind. Wir erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartnern. Jede Form von Kinderarbeit ist verboten. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit wird im geltenden Arbeitsrecht festgelegt, das nicht unter dem Alter für den Abschluss der Schulpflicht liegen darf. In jedem Fall darf das Mindestalter nicht unter 15 Jahren liegen, es sei denn, das nationale Arbeitsrecht sieht etwas anderes vor, was dennoch mindestens den Anforderungen des ILO-Übereinkommens Nr. 138 entspricht. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Rechte der Kinder, wie sie in der UN-Konvention über die Rechte von Kindern verankert sind, achten und fördern.

Im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 ist den jungen Arbeitnehmern zwischen 15 und 18 Jahren besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Die Geschäftspartner müssen Register oder andere Dokumente führen, aus denen die Namen und das Alter oder die Geburtsdaten der Arbeitnehmer unter 18 Jahren hervorgehen. Alle

2.2. Prohibition of child labour and the protection of young workers

At ROSSMANN we strictly prohibit the use of child labour, incl. the worst forms of child labour as described in ILO Convention No. 182, and we expect the same commitment from our business partners. Any form of child labour is prohibited. The minimum age for admission to employment or work is defined by applicable labour laws and may not be lower than the age of completion of compulsory schooling. In any case, the minimum age may not be less than 15 years, unless provided otherwise by national employment laws but always at least in compliance with the requirements set out in ILO Convention No. 138. We expect our business partners to respect and promote children's rights as enshrined in the UN Convention on the Rights of the Child.

Special attention should be given to young workers between the age of 15 and 18, in line with ILO Convention No.138. Business partners must keep registers or other documents indicating the names and ages or dates of birth of workers under the age of 18. All young workers must have additional protections in comparison to adult workers

jugendlichen Arbeitnehmer müssen im Vergleich zu erwachsenen Arbeitnehmern zusätzlichen Schutz genießen, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeitregelungen, die Entlohnung und das Verbot bestimmter Tätigkeiten oder die Einschränkung ihrer Leistung, im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 138.

particularly regarding working hours arrangements, remuneration and prohibition of certain activities or restriction on their performance, in line with ILO Convention No. 138.

Junge Arbeitnehmer dürfen nicht in Nachtschichten beschäftigt werden. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit ist zu begrenzen und Überstunden sind zu verbieten, um ausreichend Zeit für die allgemeine und berufliche Bildung, für Ruhepausen und für Freizeitaktivitäten zu gewährleisten. Junge Arbeitnehmer dürfen nicht unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt werden, d. h. bei einer Arbeit, bei der aufgrund ihrer Art und/oder der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, die Wahrscheinlichkeit besteht, dass ihre Gesundheit, Sicherheit oder moralische Integrität gefährdet wird. Es ist für eine angemessene Entlohnung zu sorgen; es ist ein bezahlter Jahresurlaub und krankheitsbedingte Abwesenheit zu gewähren und die Absicherung durch die Sozialversicherungssysteme zu gewährleisten, und es ist für die Einhaltung zufriedenstellender Sicherheits- und Gesundheitsstandards sowie für eine angemessene Unterweisung und Überwachung zu sorgen. Darüber hinaus sind Tätigkeiten, die der Gesundheit und Entwicklung der Kinder schaden oder ihre Ausbildung beeinträchtigen könnten, nicht zulässig.

Young workers must not work night shifts. Daily and weekly working hours must be limited, and overtime must be prohibited to allow sufficient time for education and training, rest and for leisure activities. Young workers may not be employed in hazardous conditions, i.e., work which, by its nature and/or the circumstances in which it is carried out, is likely to jeopardise their health, safety, or moral integrity. Fair remuneration, paid annual leave and sick leave and coverage by social security schemes must be ensured, satisfactory standards of safety and health must be maintained and appropriate instructions and supervision must be provided. In addition, any work that could harm the children's health and development or interfere with their education is not allowed.

2.3. Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit

Die Geschäftspartner müssen alle örtlichen Vorschriften zur Sicherheit am Arbeitsplatz erfüllen und ein gesundes sowie sicheres Arbeitsumfeld schaffen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie geeignete Maßnahmen, in Einklang mit dem ILO-Abkommen Nr. 155, ergreifen, um mögliche Verletzungen und Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz zu vermeiden. Es müssen Systeme vorhanden sein, um potenzielle Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu erkennen, zu verhindern und darauf zu reagieren. Unsere Geschäftspartner müssen unter Berücksichtigung des Arbeitsumfelds, der Branche und der damit verbundenen Risikobewertungen ausreichende Sicherheitsstandards und Wartungsmaßnahmen am Arbeitsplatz umsetzen.

2.3. Promoting health and safety

Business partners must follow and comply with all local workplace safety regulations and provide a healthy and safe working environment. We expect business partners to take appropriate steps, in line with ILO Convention No. 155, to prevent potential injuries and health damages in the workplace. There must be systems in place to detect, prevent and respond to potential hazards to the health and safety of workers. Our business partners must implement sufficient safety standards and maintenance procedures at the workplace considering the work environment, the industry, and the associated risk assessments.

Es müssen klare Standards und Praktiken festgelegt und befolgt werden, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, insbesondere in Bezug auf die Bereitstellung und Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung, Maßnahmen, die vermeiden, dass Arbeitnehmer gefährlichen Stoffen ausgesetzt sind, und den Zugang zu Erste-Hilfe-Ausrüstungen. Notausgänge müssen unverschlossen und unversperrt bleiben, und Feuerlöscher und Notfallausrüstung müssen im Bedarfsfall zur Verfügung stehen. Der Zugang zu sauberen Toiletten und kostenlosem Trinkwasser muss gewährleistet sein. Angemessene Gesundheits- und Sicherheitsschulungen für die Beschäftigten müssen angeboten werden. Außerdem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Arbeitsorganisation, insbesondere die Arbeitszeiten und Ruhepausen, angemessen gestalten, um eine übermäßige körperliche und geistige Ermüdung zu vermeiden.

Clear standards and practices must be established and followed to ensure the health and safety of workers, especially regarding the provision and use of personal protective equipment, measures to prevent exposure to hazardous substances, and access to first aid equipment. Emergency exits must remain unlocked and unobstructed, and fire extinguishers and emergency equipment must be available when needed. Access to clean toilets and free drinking water must be ensured. Adequate health and safety trainings for workers must be provided. We also expect our business partners to appropriately structure work organisation, particularly in terms of working hours and rest breaks, to prevent excessive physical and mental fatigue.

Darüber hinaus erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass die an uns gelieferten Waren und Dienstleistungen stets mindestens den Gesetzen entsprechend sicher und verkehrsfähig sind, so dass die Gesundheit aller Einzelpersonen nicht gefährdet wird.

Bei der Beauftragung öffentlicher oder privater Sicherheitskräfte müssen die Geschäftspartner sicherstellen, dass ihr Sicherheitspersonal die in diesem Verhaltenskodex und in unserer Grundsatzerklärung dargelegten Grundsätze befolgt. Bei der Anwendung von Gewalt darf das Sicherheitspersonal den Arbeitnehmern und den lokalen Gemeinschaften keinen körperlichen Schaden zufügen, keine Form der Belästigung oder erniedrigenden Behandlung vornehmen und die Ausübung der Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigen.

Additionally, we expect our business partners to ensure that the goods and services supplied to us are always at least safe and marketable in accordance with the law, so that the health of individuals is not jeopardised.

When hiring public or private security forces, business partners shall ensure that their security personnel follow the principles set forth in this code of conduct and in our human rights policy statement. When exercising the use of force, security personnel may not physically harm workers and local communities, must refrain from any form of harassment or degrading treatment, and may not impair the exercise of freedom of association.

2.4. Achtung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die Geschäftspartner achten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, wie es im ILO-Übereinkommen Nr. 87 verankert ist. Es steht allen Arbeitnehmern frei, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen und/oder ihr beizutreten. Jegliche Beeinträchtigung der Ausübung dieses Grundrechts ist unzulässig. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie ihre Arbeitnehmer über ihr Recht informieren, einer Organisation ihrer Wahl beizutreten, und dass dies keine negativen Folgen für sie haben wird. Dieses Prinzip der Nichteinmischung gilt auch für die Tätigkeit von Arbeitnehmervertretern, solange sie ihre Aufgaben in einer Weise wahrnehmen, die den Betrieb nicht beeinträchtigt. Diskriminierende Praktiken, Entlassungen, Einschüchterungen, Vergeltungsmaßnahmen oder sonstige Benachteiligungen von Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Ansichten über Gewerkschaften oder Gewerkschaftsaktivitäten sind verboten.

Falls erforderlich verpflichten sich die Geschäftspartner, nach Treu und Glauben und im Einklang mit dem geltenden Recht an Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern teilzunehmen, um eine Einigung über die Beschäftigungsbedingungen zu erzielen.

In Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, ist die Entwicklung alternativer Arten von unabhängigen und freien Vereinigungen und Verhandlungen zuzulassen.

2.4. Respecting the right to freedom of association and collective bargaining

Business partners shall respect the right to freedom of association and collective bargaining, as enshrined in ILO Convention No. 87. All workers are free to form and/or join a trade union of their choice. No interference with the exercise of this fundamental right will be tolerated. We expect our business partners to inform their workers of their right to join an organization of their choice and that this will have no negative consequences for them. This non-interference policy also applies to the activities of workers' representatives while carrying out their functions in a non-disruptive manner to company operations. Discriminatory practices, dismissal, intimidation, retaliation, or any other prejudice against workers because of their views on unions or union activities are prohibited.

If required, business partners must commit to participate in negotiations with employee representatives in good faith and in accordance with applicable laws to reach agreement about the conditions of employment.

In situations where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted by law, the development of alternative means for independent and free association and bargaining must be allowed.

2.5. Gewährleistung eines Arbeitsplatzes frei von Diskriminierung und Belästigung

Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich jeder Form von Diskriminierung, Belästigung oder anderweitigem unangemessenen Verhalten, körperlicher Misshandlung oder Disziplinierung, unfairer Behandlung oder Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art entgegenstellen.

Jedes diskriminierende Verhalten, jeder Ausschluss oder jede Bevorzugung einer Person aufgrund ihres Alters, ihrer ethnischen Herkunft und Nationalität, ihres Geschlechts und ihrer Geschlechts-

2.5. A workplace free from discrimination and harassment

We require our business partners to stand against any form of discrimination, harassment or otherwise inappropriate behaviour, physical abuse or discipline, unfair treatment, or retaliation of any kind.

Any discriminatory practice, exclusion or favouring of any person based on age, ethnic background and nationality, gender and gender identity, physical and mental abilities, religion and worldview,

identität, ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten, ihrer Religion und Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung, ihres sozialen Hintergrunds, ihres Familienstands, ihrer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, ihrer politischen Zugehörigkeit oder Einstellung oder aufgrund anderer diskriminierender Aspekte, basierend auf dem ILO-Übereinkommen Nr. 111, ist verboten.

sexual orientation, social background, family status, membership in employee organizations, including trade unions, political affiliation or orientation, or any other aspect that may be discriminatory, based on ILO Convention No. 111, is prohibited.

Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern, dass sie ihre Mitarbeiter stets mit Würde und Respekt behandeln. Die Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass die faire Behandlung der Arbeitnehmer ein fester Bestandteil ihrer Unternehmenspolitik ist, auch im Zusammenhang mit Einstellungen, Vergütung und Beförderung sowie dem Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen.

We require our business partners to always treat their workers with dignity and respect. Business partners must ensure that fair treatment is an integral element of their company policies, including in the context of recruitment, hiring, compensation and promotion schemes and access to trainings.

2.6. Gewährleistung einer gerechten Entlohnung

Das Recht jeder Person auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen ist zu gewährleisten. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie ihren Arbeitnehmern einen fairen Lohn zahlen, der mindestens dem durch nationale Gesetze oder Branchenstandards festgelegten Mindestlohn entspricht. Die Geschäftspartner sollten sich um eine Entlohnung bemühen, die den Arbeitnehmern und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben ermöglicht, alle Grundbedürfnisse abdeckt und gleichzeitig ein gewisses frei verfügbares Einkommen garantiert. Die Löhne und gegebenenfalls die entsprechenden Sozialleistungen müssen regelmäßig, pünktlich und unter Einhaltung der örtlichen Vorschriften gezahlt werden. Unrechtmäßige Lohnabzüge oder Lohnabzüge als Strafe sind verboten. Alle Arbeitnehmer müssen regelmäßig, klar und detailliert über die Aufschlüsselung ihres Lohns oder Gehalts informiert werden. Außerdem ist gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, basierend auf der ILO-Konvention 100 diskriminierungsfrei, zu gewähren.

2.6. Payment of a fair remuneration

The right of everyone to the enjoyment of just and appropriate working conditions must be ensured. We expect our business partners to pay their workers a fair wage, which must be at least equivalent to the minimum wage established by national law or industry standards. Business partners should strive for remuneration that is sufficient to enable workers and their families to live in dignity, covering all basic needs while at the same time, guaranteeing some discretionary income. Wages and the respective social security benefits, if any, must be paid regularly, on time and in compliance with local regulations. Unlawful wage deductions, or wage deductions as a penalty, are prohibited. All workers must receive regular, clear, and detailed information on the breakdown of their wages or salaries. Furthermore, equal remuneration for work of equal value will be granted free of discrimination, based on the ILO Convention No. 100, shall be provided.

Die Geschäftspartner sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Arbeit auf der Grundlage anerkannter Arbeitsverhältnisse geleistet wird, die durch nationales Recht und Gesetz vorgegeben werden. Verpflichtungen, die sich aus einem regulären Arbeitsverhältnis ergeben, dürfen nicht durch die Verwendung anderer Arten von Vertragsbeziehungen umgangen werden.

Business partners are required to make sure that work is performed based on recognized employment relationships established through national law and practice. Obligations arising from a regular employment relationship may not be avoided through the use of other types of contracting arrangements.

2.7. Beschränkungen der Arbeitszeit müssen eingehalten werden

Wir erwarten von allen unseren Geschäftspartnern, dass sie die geltenden nationalen Gesetze und Wirtschaftsstandards in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten einhalten. Es gilt die nach nationalem Recht oder internationalen Normen zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit, je nachdem, was den größeren Schutz für die Arbeitnehmer bietet. Gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 1 darf die Arbeitszeit den Schwellenwert von 48 Stunden pro Woche und maximal 8 Stunden pro Tag nicht überschreiten. Die Gesamtarbeitszeit darf nur aufgrund klar definierter und außergewöhnlicher Umstände im Sinne des ILO-Übereinkommens Nr. 1 überschritten werden.

2.7. Limitation of working hours must be respected

We expect all our business partners to respect applicable national laws and industrial standards regarding working hours and rest periods. The maximum weekly working hours allowed by national legislation or international standards, whichever affords the greater protection for workers, apply. Pursuant to ILO Convention No. 1, working hours may not exceed 48 hours per week with a maximum of 8 hours per day. The total working hour limits may only be exceeded due to clearly defined and exceptional circumstances, as defined by ILO Convention No. 1.

Alle über die normale Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden gelten als Überstunden und müssen entsprechend vergütet werden. Überstunden müssen stets freiwillig geleistet werden und sind gemäß den geltenden örtlichen Gesetzen zu vergüten. In jedem Fall darf die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden, die sich aus der regulären Arbeitszeit und den Überstunden zusammensetzt, in einem Zeitraum von sieben Tagen nicht höher als 60 Stunden sein. Andernfalls ist die nach dem Recht des Herstellungslandes zulässige Höchstarbeitszeit anzuwenden, je nachdem, welche niedriger ist.

All hours worked in excess of the normal working hours are deemed overtime and must be compensated accordingly. Overtime must always be voluntary and must be paid in accordance with applicable local laws. In any case, the total hours worked, which consists of regular working hours and overtime, in any seven-day period must not exceed 60 hours or the maximum allowed by the law of the country of manufacture, whichever is lower.

Es ist ein bezahlter Jahresurlaub und wöchentliche Ruhezeiten gemäß den geltenden örtlichen Rechtsvorschriften zu gewährleisten. Diese müssen mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen betragen.

Weekly rest periods and paid leave as provided for by applicable local law must be ensured. Weekly rest periods must amount to at least 24 consecutive hours every period of seven days.

2.8. Das Herbeiführen von Umweltschäden, die sich negativ auf Menschenrechte auswirken können, ist verboten

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie umweltbewusst handeln. Aktivitäten oder Handlungen, die schädliche Veränderungen des Bodens, Luftverschmutzung, schädliche Lärmemissionen, Wasserverschmutzung und übermäßigen Wasserverbrauch verursachen können, sind zu vermeiden. Wenn sich diese Handlungen negativ auf die Ressourcen auswirken, die für die Erhaltung und Produktion von Lebensmitteln, den Zugang zu Trinkwasser und zu sanitären Einrichtungen benötigt werden, oder die Gesundheit von Einzelpersonen beeinträchtigen, sind solche Handlungen verboten.

Sofern anwendbar, erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie folgende Verbote beachten: die Verbote im Zusammenhang mit der Verwendung und Herstellung von Quecksilber und der Behandlung von Quecksilberabfällen gemäß dem Minamata-Übereinkommen; das Verbot der Herstellung und Verwendung von Chemikalien sowie der Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen in nicht umweltgerechter Weise gemäß dem Stockholmer Übereinkommen; und schließlich das Verbot der Ausfuhr und Einfuhr gefährlicher Abfälle gemäß dem Basler Übereinkommen.

2.8. Causing environmental damage that may negatively impact certain human rights is prohibited

We expect our business partners to act in an environmentally responsible manner. Activities or actions that may cause harmful changes to soil, air pollution, harmful noise emissions, water pollution, and excessive usage of water must be avoided. When these actions negatively impact resources needed for the preservation and production of food, access to potable water and sanitary facilities, or harm the health of an individual, such actions must be prohibited.

Where applicable, we also expect our business partners to observe the prohibitions related to the use and manufacture of mercury and treatment of mercury waste in accordance with the Minamata Convention; the prohibition of the production and use of chemicals and the handling, collection, storage and disposal of waste in a manner that is not environmentally sound as enshrined in the Stockholm Convention; and finally, the prohibition of exports and import of hazardous wastes pursuant to the Basel Convention.

2.9. Anerkennung der Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit und entlang ihrer gesamten Lieferkette die Rechte und Lebensgrundlagen lokaler Gemeinschaften und indigener Völker respektieren.

Außerdem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie das Verbot unrechtmäßiger Zwangsräumung und unrechtmäßiger Enteignung von Land, Wäldern und Gewässern einhalten, wenn sie diese erwerben, erschließen oder anderweitig nutzen, insbesondere wenn deren Nutzung den Lebensunterhalt von Personen sichert.

2.9. Respect the rights of local communities and indigenous peoples

In the context of their business operations, and along the entire supply chain, we expect our business partners to respect the rights and livelihoods of local communities and indigenous peoples.

We also expect our business partners to respect the prohibition of unlawful eviction and taking of land, forests and water when acquiring, developing or using those otherwise, especially if their usage secures the livelihood of a person.

2.10. Einhaltung ethischer und integrer Geschäftspraktiken

Schutz von vertraulichen Informationen und Berichterstattung
Die Buchführung und die Berichterstattung über Geschäftsaktivitäten, Leistungen und Geschäftsstrukturen muss wahrheitsgemäß und nach den geltenden Wirtschaftsstandards durchgeführt werden. Es darf kein Vorteil durch den Missbrauch von Insiderinformationen, Verschleierung oder Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen erlangt werden.

Im Rahmen der Geschäftsbeziehung ausgetauschte sensible Daten, Dokumente und Informationen unterliegen der Geheimhaltung und werden geschützt. Dazu zählt auch der Schutz des geistigen Eigentums.

Die geltenden Datenschutzbestimmungen sind vom Geschäftspartner einzuhalten. Personenbezogene Daten sind zu schützen und nur rechtskonform, unter Berücksichtigung der Interessen des Betroffenen zu verarbeiten.

Vermeidung von Interessenskonflikten
Interessenskonflikte entstehen, wenn private oder persönliche Interessen oder Aktivitäten mit finanziellen, geschäftlichen und/oder ethischen Interessen des Unternehmens konkurrieren oder die Möglichkeit dazu besteht. Situationen, in denen ein Interessenskonflikt auftreten kann, sind zu vermeiden. Wir erwarten, dass tatsächliche und potenzielle Interessenskonflikte offengelegt werden, um keine geschäftlichen Aktivitäten zu beeinträchtigen.

Ablehnung von Bestechung und Korruption
Die Geschäftspartner müssen die Geschäfte ethisch sowie frei von jeglicher Art von betrügerischen Geschäftspraktiken, wie Bestechung, Korruption, Veruntreuung oder Erpressung führen. Auch das in Aussichtstellen, Fordern oder Zusagen von Vorteilen in geldlicher und nicht-geldlicher Art ist untersagt. Unlautere Geschäftspraktiken, sowie deren Versuch, führen zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung. Die internationalen Antikorruptionsstandards sowie die geltenden nationalen Vorschriften und Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption sind einzuhalten.

Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
Geldwäsche ist das Einbringen illegal erwirtschafteter finanzieller Mittel in den legalen Wirtschaftskreislauf. Wir tolerieren weder Geldwäsche noch Terrorismusfinanzierung und erwarten von unseren Geschäftspartnern, geltende Richtlinien und Gesetze zur Geldwäschebekämpfung umzusetzen. Der Versuch, das Durchführen sowie das Ermöglichen oder Unterstützen von Geldwäsche ist untersagt und führt zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts
ROSSMANN fördert einen fairen, freien und offenen Wettbewerb. Dies wird auch von unseren Geschäftspartnern erwartet, indem sie sich an das geltenden Kartell- und Wettbewerbsrecht halten.

2.10. Compliance with ethical business practices of integrity

Protection of confidential information and reporting
Documentation and reporting of business activities, performance and structures must be truthful and conducted in accordance with applicable industry standards. No advantage may be gained through the misuse of insider information, concealment, or misrepresentation of material facts.

Sensitive data, documents and information exchanged in the course of the business relationship will be subject to confidentiality and protected. This also includes the protection of intellectual property.

The business partner shall comply with the applicable data protection provisions. Personal data must be protected and only processed in accordance with the law and in consideration of the interests of the party concerned.

Avoidance of conflicts of interest
Conflicts of interest arise when private or personal interests or activities compete, or have the potential to compete, with financial, business and/or ethical interests of the Company. Situations in which a conflict of interest may arise should be avoided. We expect that actual and potential conflicts of interest will be disclosed so as not to interfere with business activities.

Rejection of bribery and corruption
Business partners must conduct business ethically and free from any type of fraudulent business practices, such as bribery, corruption, embezzlement or blackmail. It is also forbidden to offer, demand or promise benefits of a monetary or non-monetary nature. Unfair business practices, as well as attempts to do so, will result in termination of the business relationship. The international anti-corruption standards as well as the applicable national regulations and laws to combat bribery and corruption must be complied with.

Prohibition of money laundering and financing of terrorism
Money laundering is the introduction of illegally generated funds into the legal economic cycle. We do not tolerate money laundering or terrorist financing and expect our business partners to implement applicable anti-money laundering policies and laws. Attempting, practicing, facilitating or assisting money laundering is prohibited and will result in termination of the business relationship.

Compliance with antitrust and competition laws
ROSSMANN promotes fair, free and open competition. This is also expected of our business partners who are expected to comply with the applicable antitrust and competition laws.

2.11. Kaskadierung der Anforderungen und der Zugang zu Beschwerdemöglichkeiten

Unsere Geschäftspartner müssen alle Beteiligten entlang ihrer Lieferkette einbeziehen, um die Einhaltung dieses Verhaltenskodex sicherzustellen. Jeder Geschäftspartner ist für die Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung der Anwendung dieses Verhaltenskodexes verantwortlich. Sie sind auch dafür verantwortlich, dass alle Arbeitnehmer über die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Standards informiert werden und dass geeignete Präventionsmaßnahmen ergriffen werden, um Probleme, die Korrekturmaßnahmen erfordern, rechtzeitig zu erkennen.

Entsprechend gilt auch für unsere Geschäftspartner, dass sie uns über Verstöße gegen die hier aufgeführten Anforderungen und Risiken, sowie über Verstöße gegen geltendes Recht unverzüglich informieren. Wenden Sie sich dazu bitte an Ihre jeweiligen ROSSMANN-Ansprechpartner. Falls diese nicht erreichbar sind, können Sie sich auch an die folgenden zugänglichen Kontaktstellen wenden:

Wenn ein Geschäftspartner oder eine andere Person diskriminierende Praktiken bei ROSSMANN erlebt oder beobachtet hat, kontaktieren Sie uns bitte unter: vielfalt@rossmann.de.

Externen Interessenvertretern, die mehr über unser Unternehmen erfahren möchten oder Fragen zu unseren Managementprozessen oder Berichten haben, stehen wir jederzeit für Anfragen und einen offenen Dialog über dialog@rossmann.de oder info@rossmann.de zur Verfügung.

Darüber hinaus können Geschäftspartner das Whistleblowing-Portal nutzen. Den Zugang zum Portal finden sie unter dem folgenden Link.

Wir ermutigen unsere Partner auch, diese Kanäle zu nutzen, um potenzielle Missstände, die ihnen gemeldet werden, weiterzugeben. Unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, Mitarbeiter und Interessensvertreter über diese Möglichkeiten zu informieren und den erforderlichen Zugang zu gewähren. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern auch, dass sie sicherstellen, dass Personen, die eine Beschwerde einreichen, keine Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen aufgrund einer solchen Beschwerde erleiden. Wir fordern unsere Geschäftspartner auf, einen betriebsinternen Beschwerdemechanismus für Arbeitnehmer und andere Interessengruppen, die durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens beeinträchtigt werden könnten, festzulegen und umzusetzen.

2.11. Cascading of requirements and access to grievance mechanism

Our business partners shall involve all participants along their supply chain to ensure compliance with this code of conduct. Each business partner is responsible for the implementation and continuous improvement of the application of this code of conduct. They are also responsible for ensuring that all workers are informed of the standards set out in this code of conduct and for taking appropriate preventive measures to detect, in a timely manner, any problems requiring corrective action.

Accordingly, our business partners are obliged to inform us without undue delay about violations of the requirements listed here, and risks, as well as violations of applicable law. To do so, please contact your respective ROSSMANN contacts. If they are not available, you can also contact the following accessible contact points:

If a business partner or any other person has experienced or witnessed discriminatory practices at ROSSMANN, please contact us at: vielfalt@rossmann.de

For external stakeholders who are interested in learning more about our company or have questions about our management processes or reports, we are always available to receive enquiries and open dialogue via dialog@rossmann.de or info@rossmann.de

In addition, business partners can use the whistleblowing portal. They can find access to the portal under the following link.

We also encourage our business partners to employ these channels to share potential grievances that are reported to them. For this, we further require our business partners to inform their employees and business partners about these possibilities. We also expect our business partners to ensure that any person who files a complaint will not suffer any form of reprisals or retaliation as a result of such complaint. We urge our business partners to define and implement a company-based grievance mechanism for workers and other stakeholders who may be adversely affected by the company's operations.

3. Überwachung und Einhaltung

Zur Überwachung der angemessenen Einhaltung dieses Verhaltenskodex behält sich ROSSMANN das Recht vor, Produktionsstätten und andere Betriebsstätten von Geschäftspartnern durch ROSSMANN-Personal oder -Vertreter, durch eine Prüfungsgesellschaft oder durch andere von ROSSMANN beauftragte Zertifizierungsstellen zu überprüfen.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie transparent und proaktiv vorgehen und jeden Verstoß oder vermuteten Verstoß gegen die in diesem Kodex festgelegten Anforderungen melden. Wir bemühen uns um einen kooperativen Ansatz mit unseren Geschäftspartnern, um die Situation, wo notwendig und möglich, anzugehen und zu verbessern. Im Falle eines Verstoßes gegen diesen Kodex müssen unsere Geschäftspartner geeignete Abhilfemaßnahmen ergreifen, um den Verstoß zu beenden oder zu minimieren.

ROSSMANN behält sich das Recht vor, die Geschäftsbeziehungen zu seinen Partnern, die nicht in der Lage oder willens sind, im Einklang mit den in diesem Kodex dargelegten Anforderungen zu handeln, neu zu bewerten und zu beenden. Dies gilt insbesondere in Fällen, in denen die Umsetzung der in einem Aktionsplan festgelegten Maßnahmen keine Abhilfe schafft oder in denen trotz unserer Bemühungen, unsere Einflussmöglichkeiten zu nutzen oder zu verstärken und mit dem Geschäftspartner zusammenzuarbeiten, keine Minderung oder Abhilfe möglich erscheint und Verstöße gegen diesen Kodex fortbestehen.

3. Monitoring and compliance

To monitor appropriate compliance with this code of conduct, ROSSMANN reserves the right to audit business partners' production sites and other operating facilities by ROSSMANN personnel or representatives, by an auditing company or by other certification authorities appointed by ROSSMANN.

We expect our business partners to be transparent and take a proactive approach and communicate any violation or suspected violation of the requirements set out in this code. We strive for a cooperative approach with our business partners to tackle and improve the situation, where needed and possible. In the event of violation of this code, our business partners must take appropriate corrective action to end or minimize the violation.

ROSSMANN reserves the right to re-evaluate and terminate business relationships with their partners that are not able or willing to act in line with the requirements outlined in this Code. This is particularly relevant in cases where the implementation of the measures as set out in an action plan does not remedy the situation or where despite our efforts to use or increase our leverage and cooperate with the business partner, no mitigation or remediation appears possible, and violations of this code persist.

Dirk Rossmann GmbH
Isernhägener Straße 16
30938 Burgwedel