

Code of Conduct

für Lieferanten

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	2
2. Unternehmerische Sorgfaltspflicht	3
2.1. Allgemeines.....	3
2.2. Meldung von Verstößen	3
2.3. Auskunftsrecht der smoodi.consulting GmbH.....	3
2.4. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich des Lieferanten	3
2.5. Abhilfe bei Verstößen im eigenen Geschäftsbereich des Lieferanten.	4
2.6. Präventions- und Abhilfemaßnahmen in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten	4
2.7. Aufbau von Beschwerdemechanismen	5
2.8. Rechte der smoodi.consulting GmbH bei Pflichtverletzungen des Lieferanten	5
3. Menschenrechtsbezogene Pflichten.....	5
3.1. Faire Arbeitsbedingungen	5
3.2. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	6
3.3. Diskriminierungsverbot	6
3.4. Verbot von Kinderarbeit.....	6
3.5. Schutz für jugendliche Mitarbeiter.....	6
3.6. Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei.....	6
3.7. Arbeitsschutz	7
3.8. Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen und Wahrung von menschlichen Grundbedürfnissen.....	7
3.9. Rechte lokaler Gemeinschaften, Zwangsräumungen	7
3.10. Einsatz von Sicherheitskräften	8
4. Umweltbezogene Pflichten.....	8
4.1. Ressourcenverbrauch, Vermeidung von Umweltbelastungen.....	8
4.2. Umgang mit Abfällen.....	8
4.3. Umweltgenehmigungen.....	8
4.4. Klimaschutz.....	9
4.5. Gefahrstoffe und Produktsicherheit	9
4.6. Umweltfreundlichere Verpackung.....	9
5. Geschäftliche Integrität	9

1. Einführung

Dieser Code of Conduct gilt für alle Lieferanten der **smoodi.consulting GmbH**, einschließlich deren Geschäftsführung, leitendes Personal und alle ihre Mitarbeiter, egal ob unbefristet oder befristet angestellt.

Die **smoodi.consulting GmbH** ist Ihr Businesspartner für Digitalisierung. Wir sind mit der IT und Digitalisierung groß geworden und gewachsen und bieten Ihnen sowohl langjährige Berufserfahrung als auch hohe Expertise. Mit unserem Know-how verstehen wir Prozesse, können sie analysieren, optimieren, visualisieren und digitalisieren. Gemeinsam mit unseren Kunden schaffen wir effiziente Prozesse und smarte Lösungen. Beratung, Lösungen & Services setzen den Menschen in den Mittelpunkt - IT und Digitalisierung muss den Menschen in seiner täglichen Arbeit unterstützen.

Die **smoodi.consulting GmbH** bekennt sich deshalb zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung und insbesondere zur Achtung der Menschenrechte. Die Beachtung dieser Prinzipien erwartet die **smoodi.consulting GmbH** auch von Ihren Lieferanten. Als Grundpfeiler zur gemeinsamen effektiven Umsetzung dieser Prinzipien dient der vorliegende **Code of Conduct der smoodi.consulting GmbH** (kurz: „CoC“).

Der CoC definiert die Mindeststandards zur Einhaltung der unternehmensspezifischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette, die unsere Lieferanten bei gemeinsamen Geschäftsvorgängen zu beachten und einzuhalten haben.

Der CoC basiert auf internationalen Standards, wie

- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
 - den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen,
 - den gültigen Menschenrechtsabkommen,
 - dem Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (Deutschland),
 - dem Minamata-Übereinkommen,
 - dem Basler Übereinkommen,
 - den Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und
 - den zehn Grundsätzen des UN Global Compact.
- Er trägt zudem den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) Rechnung.

Die Lieferanten der **smoodi.consulting GmbH** verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen, umzusetzen und ihre Mitarbeiter dazu anzuweisen, bei ihren Tätigkeiten die dazu entsprechenden Anweisungen zu befolgen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Anforderungen der Kunden betreffend die Lieferung und Erbringung unserer Produkte und Dienstleistungen in der Lieferkette erfüllt werden und die Kontinuität des Geschäftsbetriebs gewährleistet ist.

Die nachstehenden Regelungen gelten verbindlich für die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen der **smoodi.consulting GmbH** und ihren Lieferanten. Der CoC findet so lange Anwendung, wie der Lieferant in Geschäftsbeziehung zu der **smoodi.consulting GmbH** steht.

Die **smoodi.consulting GmbH** behält sich das Recht vor, bei angemessenen Änderungen in ihrem Compliance-Programm, die Anforderungen dieses Code of Conduct zu ändern. In diesem Fall gelten die freigegebenen Änderungen unmittelbar für und zwischen den Unternehmen der **smoodi.consulting GmbH**.

In diesem Fall erwartet die **smoodi.consulting GmbH** von ihren Lieferanten, solche angemessenen Änderungen zu akzeptieren.

Es wird klargestellt, dass die Einhaltung der Anforderungen dieses CoC den Lieferanten nicht davon entbindet, auch etwaige weitergehende Anforderungen zu erfüllen, die sich aus den für ihn geltenden Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften ergeben. Der CoC normiert insoweit lediglich Mindeststandards.

2. Unternehmerische Sorgfaltspflicht

2.1. Allgemeines

Die **smoodi.consulting GmbH** erwarten, dass der Lieferant nicht gegen die in Ziffern 3 und 4 dieses CoC niedergelegten Pflichten (im Folgenden: „menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Pflichten“) verstößt. Der Lieferant verpflichtet sich, dies in seinem eigenen Geschäftsbereich sicherzustellen.

Die **smoodi.consulting GmbH** erwarten ferner, dass es auch in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten (d. h. durch dessen unmittelbare und mittelbare Zulieferer im Sinne des LkSG) zu keinen Verstößen gegen menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Pflichten kommt. Der Lieferant vermittelt seinen Geschäftspartnern die vorliegenden Grundsätze und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen als verbindliche Regelungen. Er kann darüber hinaus weitergehende Regeln implementieren.

Sollte der Lieferant der Meinung sein, dass er eine Anforderung dieses CoC nicht erfüllen kann, ohne gegen für ihn geltendes Recht zu verstoßen, so hat er die **smoodi.consulting GmbH** hierüber unverzüglich zu informieren.

Der Lieferant hat nicht nur die im Rahmen dieses CoC aufgeführten menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Pflichten zu beachten, sondern ist darüber hinaus verpflichtet, alle ähnlich schwerwiegenden Eingriffe in die Rechtspositionen, die in diesem CoC aufgeführt sind, zu unterlassen.

Der Lieferant verpflichtet sich, in Bezug auf die Umsetzung des CoC, ein für die Geschäftstätigkeit angemessenes Risikomanagement durchzuführen, indem er die menschenrechtlichen und ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftsaktivitäten und der seiner Zulieferer bestimmt, analysiert und es wird klargestellt, dass die Einhaltung der Anforderungen dieses CoC den Lieferanten nicht davon entbindet, auch etwaige weitergehende Anforderungen zu erfüllen, die sich aus den für ihn geltenden Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften ergeben. Der CoC normiert insoweit lediglich Mindeststandards. Dabei sollen die Interessen von Rechteinhabern berücksichtigt werden, insbesondere von gefährdeten Personengruppen, wie beispielsweise Kindern, Frauen, indigenen Gemeinschaften, Kleinbauern oder Migranten. Der Lieferant ist verpflichtet, die notwendigen personellen Kapazitäten bereitzustellen und Managementsysteme, Prozesse und Richtlinien auszuarbeiten und umzusetzen, um die hier beschriebenen Anforderungen zu etablieren und deren Erfüllung laufend zu überwachen. Dazu zählt auch die Durchführung von Trainings, um Mitarbeiter über die Inhalte dieses CoC zu informieren.

2.2. Meldung von Verstößen

Der Lieferant ist – unbeschadet seiner weitergehenden Mitteilungspflichten aus den nachstehenden Abschnitten des CoC – verpflichtet, jeden Verstoß gegen den CoC zu melden. Die Mitteilung erfolgt unter Wahrung der berechtigten Interessen des Lieferanten (oder ggf. seines Zulieferers), der Rechte von Mitarbeitern, des Datenschutzes sowie des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen.

Meldungen können an social-compliance@smoodi-consulting.com erfolgen oder über auch gerne anonym über unser [Hinweisgeberformular](#) auf unserer **smoodi.consulting GmbH** Homepage unter Compliance.

2.3. Auskunftsrecht der **smoodi.consulting GmbH**

Dem Lieferanten ist bekannt, dass die **smoodi.consulting GmbH** verpflichtet ist, ihrerseits eine Risikoanalyse gemäß § 5 LkSG durchzuführen. Der Lieferant hat auf Anforderung der **smoodi.consulting GmbH** unverzüglich alle Auskünfte zu erteilen, die die **smoodi.consulting GmbH** oder ein von ihr für diesen Zweck beauftragter Dritter benötigen, um in Bezug auf das Unternehmen des Lieferanten die Risikoanalyse durchzuführen (auch wiederholt, soweit eine Wiederholung nach § 5 Abs. 4 LkSG erforderlich ist).

2.4. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich des Lieferanten

Sollte die **smoodi.consulting GmbH** im Rahmen einer Risikoanalyse gemäß § 5 LkSG ein Risiko in Bezug auf das Unternehmen des Lieferanten feststellen, oder sollte der Lieferant selbst ein solches Risiko identifizieren, so ist der Lieferant verpflichtet, in Bezug auf diejenigen menschenrechtsbezogenen und/oder umweltbezogenen Pflichten, auf welche sich das Risiko bezieht, unaufgefordert – spätestens aber auf Aufforderung der **smoodi.consulting GmbH** – angemessene Präventionsmaßnahmen zu ergreifen.

Unter anderem ist er in diesem Fall dazu verpflichtet,

- seine zuständigen Mitarbeiter dazu anzuhalten, an von der **smoodi.consulting GmbH** angebotenen (oder gleichwertigen vom Lieferanten selbst veranlassten) Schulungen und Weiterbildungen teilzunehmen,
- der Vereinbarung angemessener vertraglicher Kontrollmechanismen sowie deren risikobasierter Durchführung zuzustimmen. Insbesondere hat der Lieferant zu dulden, dass Mitarbeiter oder Beauftragte der **smoodi.consulting GmbH** die für das Risiko relevanten Unterlagen des Lieferanten einsehen. Ergibt eine weitere Risikoanalyse eine wesentlich veränderte oder wesentlich erweiterte Risikolage, bestehen die vorgenannten Verpflichtungen erneut.

2.5. Abhilfe bei Verstößen im eigenen Geschäftsbereich des Lieferanten.

Sollte bei dem Lieferanten eine menschenrechtsbezogene oder umweltbezogene Pflicht verletzt worden sein oder eine solche Verletzung unmittelbar bevorstehen, ist der Lieferant verpflichtet, diesen Umstand gemäß zu melden und unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um die Verletzung zu verhindern bzw. zu beenden und das Ausmaß der Verletzung zu minimieren.

Welche Maßnahmen er insoweit getroffen hat, hat er der **smoodi.consulting GmbH** unverzüglich nachzuweisen. Ist die Verletzung so beschaffen, dass nicht alle Maßnahmen sofort ergriffen oder wirksam werden können, hat der Lieferant ein Konzept und einen konkreten Zeitplan für die noch ausstehenden Maßnahmen bzw. deren Wirksamwerden vorzulegen. Die Wirksamkeit aller von ihm getroffenen Abhilfemaßnahmen hat der Lieferant mindestens einmal im Jahr zu überprüfen; erforderlichenfalls hat er die Maßnahmen in geeigneter Weise anzupassen. Hierüber hat er der **smoodi.consulting GmbH** jeweils unverzüglich zu berichten. Kommt der Lieferant einer seiner Verpflichtungen aus dieser nicht nach, so ist jedes Unternehmen der **smoodi.consulting GmbH** – unbeschadet seiner sonstigen Rechte – berechtigt, die Geschäftsbeziehung zum Lieferanten so lange auszusetzen, bis der Lieferant seiner Verpflichtung nachgekommen ist.

2.6. Präventions- und Abhilfemaßnahmen in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die die Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten (d. h. bei einem unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferer des Lieferanten) möglich erscheinen lassen, so hat der Lieferant unaufgefordert – spätestens aber auf Aufforderung eines Unternehmens der **smoodi.consulting GmbH** – unverzüglich:

- alle Auskünfte einzuholen, die die **smoodi.consulting GmbH** oder ein von ihr für diesen Zweck beauftragter Dritter benötigen, um in Bezug auf den Zulieferer eine Risikoanalyse gemäß § 5 LkSG durchzuführen (auch wiederholt, soweit eine Wiederholung nach § 5 Abs. 4 LkSG erforderlich ist), und zu diesem Zweck auch sicherzustellen, dass der Zulieferer Inspektionen durch Mitarbeiter oder Beauftragte der **smoodi.consulting GmbH** duldet,
- angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Zulieferer zu verankern, etwa die Durchführung von Kontrollmaßnahmen durch Mitarbeiter oder Beauftragte des Lieferanten oder – auf Aufforderung eines Unternehmens der **smoodi.consulting GmbH** – durch Mitarbeiter oder Beauftragte der **smoodi.consulting GmbH**, die Unterstützung bei der Vorbeugung und Vermeidung eines Risikos, oder die Umsetzung von geeigneten branchenspezifischen oder branchenübergreifenden Initiativen.

Der Lieferant hat durch entsprechende Vereinbarungen mit seinen unmittelbaren Zulieferern sicherzustellen, dass er seinen Pflichten jederzeit nachkommen kann (d.h. dass er die benötigten Auskünfte erforderlichenfalls unverzüglich erhält, dass seine unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer die vorgenannten Inspektionen dulden und dass sie die vorgenannten Präventionsmaßnahmen akzeptieren und zur Geltung bringen).

Welche Präventionsmaßnahmen getroffen worden sind, hat der Lieferant der **smoodi.consulting GmbH** unverzüglich nachzuweisen.

Sollte in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten (d. h. bei einem unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferer des Lieferanten) eine menschenrechtsbezogene oder umweltbezogene Pflicht verletzt worden sein oder eine solche Verletzung unmittelbar bevorstehen, ist der Lieferant verpflichtet, diesen Umstand zu melden, unverzüglich gemeinsam mit dem Zulieferer ein Konzept zur Beendigung und Minimierung zu erstellen, dieses der **smoodi.consulting GmbH**

vorzulegen und dafür zu sorgen, dass der Zulieferer unverzüglich die hiernach vorgesehenen angemessenen Abhilfemaßnahmen ergreift.

Welche Abhilfemaßnahmen getroffen worden sind, hat der Lieferant der **smoodi.consulting GmbH** unverzüglich nachzuweisen.

2.7. Aufbau von Beschwerdemechanismen

Der Lieferant ist verpflichtet, in seinem eigenen Geschäftsbereich geeignete Mechanismen zu etablieren, mit denen Mitarbeiter auf Verstöße gegen menschenrechtsbezogene oder umweltbezogene Pflichten aufmerksam machen können und die insbesondere folgende Kriterien erfüllen:

- leicht zugängliche, vertrauenswürdige und faire Beschwerdemechanismen,
- Information aller Mitarbeiter über das Vorhandensein von Beschwerdemechanismen,
- transparenter Prozess beim Umgang mit Beschwerden,
- Möglichkeit zur anonymen Beschwerde durch die Mitarbeiter,
- Hinzuziehung von Arbeitnehmervertretern im Bedarfsfall,
- schriftliche Dokumentation der Beschwerdefälle und deren Lösung,
- keine Sanktionen gegen Mitarbeiter, weil diese eine Beschwerde eingereicht haben.

Der Lieferant hat darauf hinzuwirken, dass auch seine unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer ihrerseits Beschwerdemechanismen etablieren, die den vorstehenden Anforderungen gerecht werden.

2.8. Rechte der **smoodi.consulting GmbH** bei Pflichtverletzungen des Lieferanten

Verstößt der Lieferant gegen eine seiner Verpflichtungen, so ist die **smoodi.consulting GmbH** berechtigt, etwaige mit dem Lieferanten bestehende Dauerschuldverhältnisse aus wichtigem Grund zu kündigen und von noch nicht vollständig erfüllten Verträgen zurückzutreten, sofern der Verstoß im Zusammenhang mit einer sehr schwerwiegenden Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflicht steht, ein zur Beendigung dieser Verletzung erarbeitetes Konzept nicht oder nicht rechtzeitig Abhilfe bewirkt, und dem Unternehmen der **smoodi.consulting GmbH** keine anderen mildernden Mittel zur Verfügung stehen, um die Verletzung zu beenden.

Weitere Ansprüche, die der **smoodi.consulting GmbH** im Falle einer Pflichtverletzung des Lieferanten zustehen (insbesondere das Recht, Ersatz etwaig entstandener Schäden zu verlangen), bleiben unberührt.

3. Menschenrechtsbezogene Pflichten

3.1. Faire Arbeitsbedingungen

Alle Mitarbeiter müssen über ihre Rechte und die Konditionen ihrer Beschäftigung (wie Vergütung, Arbeitszeitregelungen und Urlaubsansprüche) in verständlicher Weise informiert werden und, soweit die nationalen Vorschriften und Gesetze dies vorsehen, schriftliche Arbeitsverträge haben.

Alle Mitarbeiter sind gemäß den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, auf Basis von in Kollektivverhandlungen gebilligten Branchenstandards zu entlohnen. Zu achten ist das Recht aller Mitarbeiter auf eine angemessene Vergütung, die ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Die gesetzlichen Sozialleistungen müssen gewährt werden. Vergütungen sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen. Abzüge sind nur unter den gesetzlich vorgeschriebenen oder durch Kollektivverträge festgelegten Bedingungen zulässig. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig.

Der Einsatz von Überstunden muss freiwillig bzw. durch den Arbeitsvertrag geregelt sein. Eine Regelung für die Vergütung bzw. den Ausgleich der geleisteten Überstunden sollte hierfür schriftlich definiert werden.

Es ist auch dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter am Arbeitsplatz keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Be-

handlung, körperlichen Bestrafung, sexuellen Belästigung, psychischen oder physischen Nötigung, keinem Missbrauch und keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind.

Disziplinarmaßnahmen, die gegen geltendes Recht verstoßen, dürfen nicht ergriffen werden. Erlaubte Disziplinarmaßnahmen dürfen nur ergriffen werden, wenn sie im Arbeitsvertrag oder in vorab bekannt gemachten Arbeitsvorschriften schriftlich niedergelegt sind. Die entsprechenden Vorschriften müssen den Mitarbeiter zuvor auch mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt worden sein.

3.2. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Mitarbeiter, in freier und demokratischer Art und Weise Gewerkschaften zu gründen und sich diesen anzuschließen sowie Kollektivverhandlungen zu führen, ist stets zu achten. Gewerkschaften müssen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dies gilt auch für das Streikrecht. In Ländern, in denen eine freie und demokratische Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, ist dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung dadurch Rechnung zu tragen, dass den Mitarbeiter gestattet wird, eigene Vertreter frei zu wählen, die mit dem Unternehmen in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten können. Arbeitnehmervertreter darf der Zugang zu den Mitarbeitern oder die Interaktion mit diesen grundsätzlich nicht verwehrt werden.

3.3. Diskriminierungsverbot

Jede Form der Diskriminierung von Mitarbeitern hat zu unterbleiben und ist aktiv zu unterbinden. Insbesondere darf niemand aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, sozialem Hintergrund, Gesundheit, ethnischer Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, politischer Mitgliedschaft oder politischer Meinung oder sexueller Identität diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere bei der Einstellung von Mitarbeitern sowie in Bezug auf ihre Weiterbildung, Beförderung und Entlohnung.

3.4. Verbot von Kinderarbeit

Das Mindestalter eines Kindes für die Zulassung zur Beschäftigung muss über dem Alter liegen, mit welchem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter von 15 Jahren auf keinen Fall unterschritten werden darf, es sei denn, es liegt eine der von der ILO anerkannten

Ausnahmen vor (vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 138). Auch diese Ausnahmen sind jedoch nur dann beachtlich, wenn das lokale Recht sie ebenfalls vorsieht. Um Vorstehendes sicherzustellen, müssen bei der Einstellung von Mitarbeitern zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung angewandt werden, die jedoch unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Mitarbeiter bzw. Bewerber führen dürfen.

3.5. Schutz für jugendliche Mitarbeiter

Für Mitarbeiter unter 18 Jahren stets verboten sind, die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 182). Diese umfassen unter anderem alle Formen der Sklaverei und Sklaverei ähnlichen Praktiken, den Einsatz zu unerlaubten Tätigkeiten sowie jegliche Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern bzw. Jugendlichen schädlich ist.

Werden Mitarbeiter unter 18 Jahren beschäftigt, so dürfen ihre Arbeitszeiten die Teilnahme an Berufsausbildungsprogrammen, die von zuständigen Stellen anerkannt sind, nicht beeinträchtigen.

3.6. Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei

Die Beschäftigung in Zwangsarbeit ist verboten. Dies umfasst jede Arbeits- oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe (gleich ob physischer, psychischer, finanzieller oder sonstiger Art) verlangt wird und für die diese sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Ebenfalls verboten sind alle Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigung. Sämtlichen Mitarbeitern ist das Recht einzuräumen, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten oder gesetzlichen

Kündigungsfrist zu kündigen. Es ist verboten, Ausweisdokumente von Mitarbeitern einzubehalten. Mitarbeiter, insbesondere Wanderarbeiter und Migranten, dürfen keine unrechtmäßigen Zahlungen oder Kautionen leisten, um ihren Arbeitsplatz zu bekommen. Wenn rechtmäßige Zahlungen für die Arbeitsvermittlung oder für die Beschaffung von für die Anstellung notwendigen Dokumenten wie Arbeitserlaubnissen, Visen oder Gesundheitschecks anfallen, sind diese vom Arbeitgeber zu tragen. Bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme von Arbeitsagenturen ist besondere Sorgfalt anzuwenden. Es dürfen nur legale und verantwortungsvoll arbeitende Arbeitsagenturen beauftragt werden. Soweit möglich, ist auf zertifizierte Arbeitsagenturen zurückzugreifen.

3.7. Arbeitsschutz

Den nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Arbeitsschutzpflichten ist stets nachzukommen. Sicherzustellen ist, dass in jedem Betrieb geeignete Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter eingerichtet sind. Es sind wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen, insbesondere durch

- genügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
- geeignete Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
- Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine geeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen, und
- angemessene Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten sowie die Dokumentation dieser Maßnahmen.

Zu den Mindestanforderungen zählen überdies eine angemessene Beleuchtung, Temperierung und Belüftung, die Bereitstellung von Trinkwasser, adäquaten Sanitäreinrichtungen sowie die Sicherstellung arbeitsmedizinischer Versorgung.

Wo Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein und den Grundbedürfnissen der Mitarbeiter entsprechen. Mitarbeiter müssen das Recht haben, das Betriebsgelände in Gefahrensituationen zu verlassen, ohne um Erlaubnis bitten zu müssen.

Der Lieferant benennt aus seiner Geschäftsführung bzw. dem Kreis seiner leitenden Mitarbeiter einen Verantwortlichen für die Einhaltung der vorstehenden Arbeitsschutzpflichten.

3.8. Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen und Wahrung von menschlichen Grundbedürfnissen.

Der Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist zu beachten und zu wahren. Es ist insbesondere darauf zu achten, dass im Rahmen der Geschäftstätigkeiten schädliche Bodenveränderungen, Grundwasserverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder ein übermäßiger Wasserverbrauch vermieden werden, welche

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen,
- einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehren,
- einer Person den Zugang zu Sanitäranlagen erschweren oder zerstören oder
- die Gesundheit einer Person schädigen.

3.9. Rechte lokaler Gemeinschaften, Zwangsräumungen

Lokale, nationale, internationale und traditionelle Land-, Wasser- und Ressourcenrechte sind zu achten, insbesondere wenn es sich um solche von indigenen Gemeinschaften handelt. Bevor gesetzlich erlaubte Landnutzungsänderungen durchgeführt oder Wasser oder Ressourcen lokaler Gemeinschaften verbraucht oder beeinflusst werden, ist die freie und informierte Zustimmung der betroffenen Gemeinschaften einzuholen. Der Zustimmungsprozess ist zu dokumen-

tieren. Es ist sicherzustellen, dass keine widerrechtlichen Zwangsräumungen stattfinden.

3.10. Einsatz von Sicherheitskräften

Verboten sind die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz eines unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte:

- das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird,
- Leib oder Leben verletzt werden oder
- die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

4. Umweltbezogene Pflichten

4.1. Ressourcenverbrauch, Vermeidung von Umweltbelastungen

Neben den geltenden lokalen Umweltgesetzen sind auch alle international anerkannten Umweltstandards einzuhalten. In der gesamten Lieferkette gilt es, Umweltauswirkungen durch Ressourcen- und Energieverbrauch, Emissionen von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, Wasserverbrauch, Ausbringungen in Boden und Wasser sowie Abfall möglichst zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu reduzieren, Biodiversität zu erhalten und Kreislaufwirtschaft zu fördern. Dies gilt sowohl im Hinblick auf Waren als auch Verpackungen.

4.2. Umgang mit Abfällen

Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Abfälle, in denen persistente organische Schadstoffe (im Sinne des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 (POPs-Übereinkommen) und der auf seiner Grundlage ergangenen anwendbaren Rechtsvorschriften) enthalten sind, umweltgerecht gehandhabt, gesammelt, befördert und gelagert werden. Derartige Abfälle dürfen nur so entsorgt werden, dass die genannten Schadstoffe zerstört oder unumkehrbar umgewandelt werden (so dass sie nicht mehr die Eigenschaften persistenter organischer Schadstoffe aufweisen) oder auf andere Weise umweltgerecht entsorgt werden; letzteres kommt nur dann in Betracht, wenn die Zerstörung oder unumkehrbare Umwandlung nicht die unter Umweltgesichtspunkten vorzuziehende Möglichkeit darstellt oder der Gehalt an persistenten organischen Schadstoffen niedrig ist.

Verboten ist die Ausfuhr gefährlicher und anderer Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens vom 22. März 1989 und im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006, wenn

- der Einfuhrstaat nicht Vertragspartei des Basler Übereinkommens ist,
- der Einfuhrstaat nicht seine schriftliche Einwilligung zu der bestimmten Einfuhr gegeben oder er diese Einfuhr sogar verboten hat, oder
- anzunehmen ist, dass die Abfälle im Einfuhrstaat oder anderswo nicht umweltgerecht behandelt werden.

Verboten sind ferner

- die Ausfuhr gefährlicher Abfälle (im vorstehenden Sinne) aus in Anlage VII des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten in Staaten, die nicht dort aufgeführt sind, sowie
- die Einfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle (im vorstehenden Sinne) aus einem Staat, der nicht Vertragspartei des Basler Übereinkommens ist.

4.3. Umweltgenehmigungen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und -zulassungen müssen eingeholt, jederzeit auf aktuellem Stand gehalten und befolgt werden.

4.4. Klimaschutz

Die Unternehmen der **smoodi.consulting GmbH** erwarten, dass auf allen Stufen der Lieferkette geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die CO₂-Bilanz zu senken und so zur Erreichung der im Rahmen der UN-Klimakonferenz in Paris vereinbarten Ziele und des 1,5-Grad-Ziels des Weltklimarates (IPCC) beizutragen. Alle Lieferanten und deren Zulieferer sind angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen zu minimieren. Dabei soll angestrebt werden, durch Vermeidungs- und Reduzierungsstrategien, welche im Einklang mit den Vorgaben der Science Based Target Initiative² stehen, Treibhausgasemissionen so weit wie möglich zu reduzieren und erst anschließend Restemissionen zu kompensieren.

Der Schutz der Wälder und anderer wertvoller Ökosysteme spielt bei der Eindämmung des Klimawandels und dem Erhalt der Artenvielfalt eine zentrale Rolle. Die Unternehmen der **smoodi.consulting GmbH** erwarten von ihren Lieferanten und deren Zulieferern, dass diese ihren Beitrag zu einer Netto-Null-Entwaldung leisten. Alle Lieferanten und deren Zulieferer haben sich darum zu bemühen, dass für die Rohstoffproduktion keine Rodung von Primärwäldern und anderen besonders schützenswerten Gebieten stattfindet sowie dass bei legaler Entwaldung eine Kompensation durch Wiederaufforstung geleistet wird.

4.5. Gefahrstoffe und Produktsicherheit

Gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind zu kennzeichnen und ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung sind sicherzustellen. Alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind strikt zu befolgen. Geltende Stoffbeschränkungen und Produktsicherheitsanforderungen sind einzuhalten. Mitarbeiter in Schlüsselpositionen müssen diesbezüglich informiert und regelmäßig geschult werden.

Verboten sind

- die Herstellung, Einfuhr und Ausfuhr von mit Quecksilber versetzten Produkten,
- die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen im Sinne von Art. 5 Abs. 2 und Anlage B Teil I des Minamata-Übereinkommens vom 10. Oktober 2013 ab dem dort jeweils festgelegten Ausstiegsdatum,
- die Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen Art. 11 Abs. 3 des Minamata-Übereinkommens.

Verboten sind ferner die Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Anlage A des POPs-Übereinkommens.

4.6. Umweltfreundlichere Verpackung

Es ist stets darauf hinzuwirken, dass umweltfreundlichere Verpackungen eingesetzt werden. Dafür gilt es, Verpackung wenn möglich zu vermeiden, zu verringern oder hinsichtlich ihrer Umwelteffekte zu verbessern. Diese Prinzipien sind in der hier angegebenen Rangfolge anzuwenden – so ist die ökologisch beste Verpackung die, die vollständig vermieden werden kann. Eine Verpackung gilt als umweltfreundlicher, wenn sie eine Mehrweg-Verpackung ist, möglichst wenig Material verbraucht, recyclingfähig ist bzw. aus Sekundärrohstoffen, aus alternativen Materialien oder zertifiziertem Papier besteht.

5. Geschäftliche Integrität

Der Lieferant stellt sicher, dass er seine Aktivitäten, seine Konzernstruktur und seine Leistungen wahrheitsgemäß und genau dokumentiert und diese nach den geltenden Bestimmungen und Branchenstandards offenlegt.

Der Lieferant muss seine Geschäfte ethisch und ohne Bestechung, Korruption oder jegliche Art von betrügerischen Geschäftspraktiken führen und dabei mindestens die nationalen Gesetze und Vorschriften einhalten.