



Deutsche Getränke Logistik
... und alles läuft.

DGL-Verhaltenskodex für Lieferanten



Inhalt

1. Einführung	1	4. Ökologische Verantwortung:.....	8
2. Geltungsbereich dieses Kodex.....	2	4.1. Reduzierung der Umweltbelastung.....	9
3. Soziale Verantwortung:	3	4.2. Klimaschutz und Verbot der Entwaldung.....	9
3.1. Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit.....	4	4.3. Gefahrstoffe	10
3.2. Keine Kinderarbeit	4	4.4. Nachhaltiges Wassermanagement.....	10
3.3. Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit	5	4.5. Abfallreduzierung	10
3.4. Menschenwürdige Behandlung	6	4.6. Tierschutz.....	11
3.5. Entgelt und Leistungen	6	5. Unsere Anforderungen an ethisches Geschäftsverhalten.....	12
3.6. Vereinigungsfreiheit	6	5.1. Die Grundlage: Einhaltung von Gesetzen	13
3.7. Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	6	5.2. Korruptionsbekämpfung.....	13
3.8. Arbeitszeit	7	5.3. Wettbewerbsrecht	13
3.9. Keine rechtswidrige Zwangsräumung oder Beschlagnahme	7	5.4. Datenschutz und Informationssicherheit.....	13
3.10. Private oder öffentliche Sicherheitskräfte	7	6. Allgemeine Bestimmungen	14
		7. Sonstiges	16
		8. Kontaktieren Sie uns.....	17

D1

Einführung

Die DGL GmbH & Co. KG (kurz DGL - Deutsche Getränke Logistik oder auch DGL-Gruppe ¹) wurde 2019 als Joint Venture der Radeberger Gruppe KG und der Brauerei C. & A. Veltins GmbH & Co. KG gegründet. Unter dem gemeinsamen Dach bündelt die DGL-Gruppe ihre Kräfte und schafft damit ganzheitliche 360-Grad-Lösungskonzepte rund um die Voll- und Leergutlogistik mit 2.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an aktuell 19 eigenen Standorten (*Stand: August 2023*) mit regionalen Schwerpunkten in Berlin/Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Schleswig-Holstein.

Unsere Strategie ist langfristig, generationsübergreifend und ressourcenschonend ausgerichtet, immer mit dem Ziel, unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern ein zuverlässiger Partner zu sein.

Wir fühlen uns einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet.

Wir erwarten nicht nur von unseren Mitarbeitern, sondern auch von unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern, dass sie die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachten und in die Unternehmenskultur integrieren, damit wir gemeinsam einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten können.

¹ Der Begriff DGL-Gruppe bezeichnet die DGL GmbH & Co. KG und alle Unternehmen, an denen die DGL GmbH & Co. KG unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist (siehe auch d-gl.de). Die im Folgenden verwendeten Begriffe „wir“ oder „uns“ bezeichnen das Unternehmen der DGL-Gruppe als Vertragspartei des Lieferanten.

² Definiert als Rechte in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948), im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966) und im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966).

Neben den ökologischen Herausforderungen stehen für uns sowohl unsere eigenen Mitarbeiter als auch die Mitarbeiter unserer Partner entlang unserer Lieferkette im Fokus. In dieser Hinsicht bilden die internationalen Menschenrechte² in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte³ und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)⁴ die Grundlage für unser Handeln.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie in Einklang mit den oben genannten Standards und Normen mit uns zusammenarbeiten. Der vorliegende DGL-Verhaltenskodex für Lieferanten⁵ (der „Kodex“) definiert somit die Mindestanforderungen, die wir an eine erfolgreiche Zusammenarbeit stellen.

Darüber hinaus wollen wir den gestiegenen Anforderungen an die Transparenz von Lieferketten gerecht werden. Wir betrachten dies als Chance, die Beziehungen zu unseren Lieferanten zu vertiefen und auszubauen.

³ [GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/PrinciplesBusinessHR_EN.pdf) (ohchr.org)

⁴ [Fundamental rights and principles at work](https://www.ilo.org/fundamental-rights-and-principles-at-work) (ilo.org)

⁵ Im Folgenden auch als „Verhaltenskodex“ oder „Kodex“ bezeichnet.

02

Geltungsbereich dieses Kodex

Mit ihrer Zustimmung zu diesem Kodex, erklären sich unsere Lieferanten bereit, die im Kodex genannten Bedingungen sowie die dort aufgeführten internationalen Vereinbarungen (insbesondere in den Abschnitten „Menschen“ und „Umwelt“) einzuhalten. Die Lieferanten sind sich bewusst, dass sie sich entsprechend den Bestimmungen des Kodex verhalten müssen, um Lieferant unseres Unternehmens zu sein und zu bleiben.

Unsere Lieferanten dürfen keinerlei Versuch unternehmen, die Verpflichtungen, die sich aus diesem Kodex ergeben, zu umgehen. So kann es sich in entsprechenden Fällen beispielsweise bei Werkverträgen, Unterauftragsvergaben, Heimarbeitsvereinbarungen, Lehrlingsprogrammen oder der Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen zwar um zulässige Vereinbarungen handeln, diese dürfen jedoch niemals dazu dienen, die Bestimmungen des Kodex zu umgehen.

Unsere Lieferanten verpflichten sich, sich an keinen Handlungen zu beteiligen, die offensichtlich und schwerwiegend gegen die internationalen Menschenrechte verstoßen; das gilt auch dann, wenn diese Handlungen nach diesem Kodex nicht ausdrücklich verboten sind. Insbesondere dürfen unsere Lieferanten keine Tätigkeiten ausüben oder keine Unterlassung begehen, die geeignet sind, eine gesetzlich geschützte Rechtsposition in besonders schwerwiegender Weise zu beeinträchtigen, und deren Rechtswidrigkeit bei objektiver Beurteilung aller Umstände offensichtlich ist.



03

Soziale Verantwortung: unsere Anforderungen



3.1. Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit

Wir dulden keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit⁶ bei unseren Lieferanten. Dies schließt jegliche Arbeit oder Dienstleistung ein, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und zu der sich diese Person nicht freiwillig bereiterklärt hat. Dabei wird anhand der ILO-Indikatoren⁷ untersucht und bestimmt, ob es sich bei einer Situation um einen Fall von Zwangs- oder Pflichtarbeit handelt.

Alle Arbeitnehmer, sowohl fest angestellte Arbeitskräfte als auch Zeitarbeiter, müssen vor dem Beginn ihres Arbeitsverhältnisses alle vorgeschriebenen Arbeitsdokumente in einer ihnen verständlichen Sprache ausgehändigt bekommen. Alle Arbeitsverträge müssen freiwillig vereinbart worden sein.

Jegliche geistige und körperliche Zwangsausübung, Sklaverei⁸, Leibeigenschaft⁹ oder Schuldknechtschaft¹⁰, unfreiwillige Sträflingsarbeit und jeglicher Menschenhandel¹¹ sind verboten.

Ausnahmen sind nur im Rahmen des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte und des ILO-Übereinkommens Nr. 29 zulässig.¹²

Alle mit der Einstellung und Beschäftigung verbundenen Gebühren und Kosten sind vom Arbeitgeber, nicht vom Arbeitnehmer zu tragen.

⁶ Gemäß Definition im ILO-Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (1930) und ILO-Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957).

⁷ Gemäß Beschreibung in der ILO-Broschüre „ILO Indicators of forced labour“ (ILO-Indikatoren für Zwangsarbeit, 2012).

⁸ Gemäß Definition in Art. 1 des Sklavereiabkommens (1926).

⁹ Gemäß Definition in Art. 1 b) des Zusatzübereinkommens über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Praktiken (1956).

¹⁰ Gemäß Definition in Art. 1 a) des Zusatzübereinkommens über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Praktiken (1956).

Die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer darf durch den Arbeitgeber nicht eingeschränkt werden, zum Beispiel durch physische Beschränkungen, durch Misshandlungen, Drohungen oder Praktiken wie der Einbehaltung von Pässen und Wertgegenständen.

3.2. Keine Kinderarbeit

Unsere Lieferanten dürfen kein Kind unter dem Alter beschäftigen, in dem die gesetzliche Schulpflicht am Beschäftigungsort endet. Dabei darf das Beschäftigungsalter nicht unter 15 Jahren liegen. Dies gilt nicht, wenn das Gesetz am Beschäftigungsort in Übereinstimmung mit Artikel 2, Absatz 4, und den Artikeln 4 bis 8 des Übereinkommens Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 in Bezug auf das Mindestalter zur Beschäftigungsaufnahme davon abweicht (beispielsweise können nationale Gesetze oder Bestimmungen die Beschäftigung oder Arbeit von Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren für leichte Arbeiten gestatten, die für ihre Gesundheit oder Entwicklung nicht gefährlich sind und ihren Schulbesuch sowie ihre Teilnahme

¹¹ Gemäß Definition in Art. 3 a) des Zusatzprotokolls zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels (2000), zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität (2000).

¹² Gemäß Definition in Art. 8 (b) und (c) des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR) (1966) und Art. 2 (2) des ILO-Übereinkommens Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (1930).

an von der zuständigen Behörde genehmigten Berufsorientierungs- oder Ausbildungsprogrammen oder ihre Fähigkeit, aus dem erhaltenen Unterricht Nutzen zu ziehen, nicht beeinträchtigen).¹³

Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen keine gefährliche Arbeit oder keine der schlimmsten Formen von Kinderarbeit ausführen.¹⁴ Ausnahmen in Bezug auf gefährliche Arbeit sind nur dann zulässig, wenn sie mit der nationalen Gesetzgebung gemäß Vorgabe der ILO übereinstimmen.¹⁵

Gemäß Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit¹⁶ umfassen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit:

- alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie der Verkauf von Kindern und der Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen;

¹³ Gemäß Definition in Artikel 2 (4) und in den Artikeln 4 bis 8 des ILO-Übereinkommens Nr. 138 über das Mindestalter (1973).

¹⁴ Gemäß Definition in Artikel 3 des ILO-Übereinkommens Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999).

¹⁵ Gemäß Definition in Nr. 4 des ILO-Übereinkommens Nr. 190 Empfehlung betreffend das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999).

¹⁶ Gemäß Definition in Nr. 3 des ILO-Übereinkommens Nr. 190 Empfehlung betreffend das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999).

- 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 schädlich ist.

Arbeitnehmer unter 18 Jahren müssen außerdem von der Verpflichtung zur Nacharbeit ausgenommen sein.

3.3. Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit

Unsere Lieferanten müssen jegliche ungleiche Behandlung, zum Beispiel aufgrund von nationaler und ethnischer Herkunft, sozialem Stand, Gesundheitszustand, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Einstellung, Religion oder Überzeugung, bei der Beschäftigung (einschließlich Anstellung, Entgelt, Beförderung, Leistungen sowie Kündigung oder Pensionierung) verhindern, sofern dies nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist.¹⁷ Eine ungleiche Behandlung umfasst insbesondere die Bezahlung eines ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit. Eine ungleiche Behandlung ist eine Situation, in der eine Person nur oder überwiegend aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe anders behandelt wird.

Unsere Lieferanten müssen ihren Mitarbeitern ein inklusives, gesundes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld bieten sowie Initiativen für mehr Diversität und Inklusion in ihrer Belegschaft schaffen.

¹⁷ Gemäß Definition in ILO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts (1951) und ILO-Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958).

3.4. Menschenwürdige Behandlung

Unsere Lieferanten müssen ausreichende Vorkehrungen treffen, um sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter am Arbeitsplatz keiner unmenschlichen oder entwürdigenden Behandlung, Unterdrückung, körperlichen Bestrafung, sexuellen Belästigung, keinem Missbrauch, psychischem oder physischem Zwang und / oder keinen Beschimpfungen ausgesetzt sind. Ausreichende Vorkehrungen können zum Beispiel Diversitätstrainings und Richtlinien zum Ausschluss von sexueller Belästigung einschließlich Schulungen und Sanktionen umfassen.

3.5. Entgelt und Leistungen

Alle Beschäftigten müssen ein Entgeltpaket erhalten, das entweder die gesetzlichen Mindeststandards oder die in Tarifverträgen vereinbarten Branchenstandards erfüllt oder übertrifft. Unabhängig davon ist allen Beschäftigten ein existenzsichernder Lohn¹⁸ zu zahlen, der ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben ermöglicht.

Den Arbeitnehmern sind alle nach geltendem Recht vorgeschriebenen Sozialleistungen zu gewähren. Das Arbeitsentgelt muss pünktlich und vollständig in der gesetzlichen Währung des Landes, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, gezahlt werden.

Abzüge vom Gehalt sind nur in Übereinstimmung mit geltendem Recht zulässig. Gehalts- oder Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind unzulässig.

¹⁸ Im Zweifelsfall ist der existenzsichernde Lohn anhand eines internationalen Standards zu bestimmen, wie beispielsweise anhand der Anker-Methode (Anker, Richard; Anker, Martha (2017): Living Wages Around the World: Manual for Measurement (Weltweite Mindestlöhne: ein Handbuch zur Messung)). Aktuelle relevante und landesspezifische Daten sind verfügbar auf www.globallivingwage.org, www.living-income.com und www.align-tool.com.

3.6. Vereinigungsfreiheit

Unsere Lieferanten müssen die Rechte ihrer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit, gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen respektieren und entsprechend handeln.

Die Mitarbeiter oder ihre Vertreter müssen in der Lage sein, sich zusammenzuschließen, zu organisieren und offen mit dem Management des Unternehmens über die Arbeitsbedingungen zu kommunizieren, ohne dass sie Diskriminierung, Repressalien, Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterung oder Belästigung befürchten müssen.¹⁹

3.7. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unsere Lieferanten räumen der Sicherheit ihrer Beschäftigten immer Priorität ein. Jeder unserer Lieferanten muss mindestens die geltenden Gesetze und Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beachten.

Der Arbeitsplatz darf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter nicht gefährden und die Mitarbeiter müssen stets in einem sicheren Arbeitsumfeld arbeiten. Die Lieferanten sind verpflichtet Maßnahmen zu ergreifen, um eine übermäßige körperliche und geistige Beanspruchung ihrer Beschäftigten zu vermeiden.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie identifizieren, bewerten und kontrollieren, inwiefern ihre Mitarbeiter mit chemischen, biologischen und physikalischen Mitteln oder Stoffen in Kontakt kommen und körperlich anstrengenden Tätigkeiten ausgesetzt sind. Die Lieferanten müssen diese Risiken

¹⁹ Gemäß Definition in ILO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948) und ILO-Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (1949).

mithilfe der wirksamsten Methoden beseitigen, unter anderem durch technische Maßnahmen, Managementprozesse und Schutzausrüstung.

Unsere Lieferanten müssen Verfahren und Systeme einführen, um arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu verhindern, zu managen, nachzuvollziehen und zu melden. Dazu gehört auch die regelmäßige und angemessene Schulung aller Arbeitnehmer zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zu Notfällen am Arbeitsplatz.

Mindestanforderungen an einen gesunden Arbeitsplatz umfassen die Bereitstellung von Trinkwasser, ausreichende Beleuchtung, Temperaturregelung und Belüftung, angemessenen Sanitäreinrichtungen, Brandschutzplänen und Fluchtwegen, Gebäudesicherheit und persönlicher Schutzausrüstung sowie geeigneter Ausrüstung im Hinblick auf spezifische Arbeitsplatzbedingungen und arbeitsmedizinische Betreuung.

Werden den Arbeitnehmern Unterkünfte zur Verfügung gestellt, müssen diese sauber und sicher sein und die grundlegenden Bedürfnisse der Arbeitnehmer erfüllen.

3.8. Arbeitszeit

Unsere Lieferanten dürfen von ihren Mitarbeitern nicht verlangen, dass sie mehr als die regulären Arbeitsstunden und Überstunden leisten, die im Rahmen der nationalen Gesetzgebung des Landes, in dem die Arbeitnehmer beschäftigt sind, oder nach den geltenden Tarifverträgen zulässig sind. Arbeitspausen müssen in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht gewährt werden.

Auch in Ländern, in denen dies gesetzlich zulässig ist, sollten Arbeitnehmer nicht mehr als 60 Stunden pro Woche arbeiten, einschließlich Überstunden,

außer in Notfällen oder ungewöhnlichen Situationen. Den Arbeitnehmern muss mindestens ein freier Tag pro Sieben-Tage-Woche gewährt werden.

3.9. Keine rechtswidrige Zwangsräumung oder Beschlagnahmung

Unsere Lieferanten dürfen Menschen nicht rechtswidrig vertreiben und dürfen bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern nicht widerrechtlich Land, Wälder oder Gewässer beschlagnahmen, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.

3.10. Private oder öffentliche Sicherheitskräfte

Unsere Lieferanten dürfen keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte zum Schutz eines Projekts oder seiner Standorte beauftragen oder einsetzen, wenn diese Sicherheitskräfte, aufgrund mangelnder Anweisung oder Kontrolle durch das Unternehmen, das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachten oder Leib oder Leben verletzen oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigen. Wenn unsere Lieferanten private oder öffentliche Sicherheitskräfte zum Schutz eines Projekts oder Standorts beauftragen oder deren Einsatz anfordern, müssen angemessene und wirksame Maßnahmen²⁰ getroffen werden, um diese Risiken zu minimieren.

²⁰ Die Maßnahmen sind an den relevanten Richtlinien und Modellen des Internationalen Verhaltenskodex für private Sicherheitsunternehmen (2021) und der Freiwilligen Grundsätze für Sicherheit und Menschenrechte (2020) auszurichten.

04

Ökologische Verantwortung: unsere Anforderungen



4.1. Reduzierung der Umweltbelastung

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ihren negativen Einfluss auf die Umwelt, hervorgerufen durch den Ausstoß von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, die Einleitung von Schadstoffen in Boden und Wasser sowie die Erzeugung von Abfall, kontinuierlich minimieren. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die Biodiversität bewahren und eine Kreislaufwirtschaft fördern.

Unsere Lieferanten müssen alle Umweltgesetze und -vorschriften einhalten und alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. für die Überwachung von Abwässern) und Registrierungen einholen, aufrechterhalten sowie deren Anforderungen erfüllen.

Insbesondere dürfen unsere Lieferanten keine schädlichen Bodenkontaminationen, Gewässerverschmutzungen, Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch verursachen, die die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und zur Produktion von Nahrungsmitteln erheblich beeinträchtigen, einer Person den Zugang zu sauberem Trinkwasser verwehren, einer Person den Zugang zu sanitären Einrichtungen erschweren oder zerstören oder die Gesundheit einer Person schädigen.

Im Zweifelsfall gelten die Grenzwerte für zulässige Emissionen, die in den Richtlinien des Landes der Produktion festgelegt sind, oder, falls keine solchen Richtlinien vorhanden sind oder diese offensichtlich unzureichend sind²¹, gelten internationale Normen²².

²¹ Die Richtlinien eines Landes sind beispielsweise offensichtlich unzureichend, wenn die zuständigen deutschen, EU- oder UN-Institutionen ihre Unangemessenheit bestätigen oder die Grenzwerte Grenzen zulassen, die mehr als 50 % über den vorhandenen internationalen Normen liegen.

²² Für Grenzwerte zur Verunreinigung des Erdreichs gilt die ISO/TC Nr. 190 zur Bodenqualität, falls die FAO keine abweichenden Richtlinien vorgibt. Für alle anderen Grenzwerte gelten die relevanten WHO-Richtlinien, d. h. für den Wasserverbrauch und die Wassernutzung: die WHO-Leitlinien für Trinkwasserqualität (2022); für Luftverschmutzungsgrenzwerte: die globale WHO-Leitlinie zur Luftqualität (2021); oder für Lärmgrenzwerte: die regional anwendbaren WHO-Leitlinien für Umgebungslärm, und

4.2. Klimaschutz und Verbot der Entwaldung

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie mit Dringlichkeit handeln, um ihre Auswirkungen auf den Klimawandel zu reduzieren

Das bedeutet, dass unsere Lieferanten die von ihren Geschäftstätigkeiten verursachten Treibhausgasemissionen messen und Anstrengungen unternehmen, um diese Emissionen zu minimieren.

In ihren Anstrengungen um verstärkten Klimaschutz müssen unsere Lieferanten von Produktionsmaterial spätestens bis 2025 entwaldungsfreie Lieferketten aufweisen. Dazu gehören unter anderem die Verbesserung der Transparenz und Rückverfolgbarkeit, die Überwachung negativer Auswirkungen und die Zusammenarbeit in der gesamten Lieferkette. Produkte, die aus Gebieten stammen, die als High Conservation Value²³ oder High Carbon Stock²⁴ klassifiziert und nach dem 1. Januar 2020 erschlossen wurden, stehen im Widerspruch zu diesem Kodex.



falls keine solche regional anwendbare Leitlinie vorhanden ist: die WHO Guideline for Community Noise (1999), eine vorangegangene Empfehlung gleicher Art.

²³ Gemäß Beschreibung auf der offiziellen Webseite des HCV-Netzwerks High Conservation Value.

²⁴ Gemäß Beschreibung auf der offiziellen Webseite des HCSA High Carbon Stock.

4.3. Gefahrstoffe

Unsere Lieferanten müssen Gefahrstoffe, Chemikalien und ähnliche Stoffe kennzeichnen, überwachen und kontrollieren und gewährleisten, dass sie sicher verwendet, transportiert, gelagert sowie recycelt und entsorgt werden. Alle geltenden Gesetze und Bestimmungen in Bezug auf Gefahrstoffe, Chemikalien und ähnliche Stoffe müssen strikt befolgt werden.

Unsere Lieferanten dürfen keine Produkte herstellen, die Quecksilber enthalten. Sie dürfen kein Quecksilber und keine Quecksilberbestandteile in ihren Herstellungsprozessen verwenden; mit Quecksilberabfall müssen sie im Einklang mit den Bestimmungen des Minamata-Übereinkommens (Quecksilber-Konvention) verfahren.²⁵

Unsere Lieferanten dürfen keine persistenten organischen Schadstoffe produzieren und verwenden, die gegen die Bestimmungen des Stockholmer Übereinkommens verstoßen. Sie dürfen persistente organische Schadstoffe nicht auf umweltschädigende Weise verwenden, sammeln, lagern oder entsorgen, die gegen das Stockholmer Übereinkommen verstößt.²⁶

Gemäß der Definition im Basler Übereinkommen dürfen unsere Lieferanten keine gefährlichen Abfälle und sonstigen Abfälle (i) an eine Partei exportieren, die die Einfuhr solcher gefährlichen und sonstigen Abfälle verboten hat; (ii) in einen Einfuhrstaat exportieren, der der Einfuhr nicht schriftlich zugestimmt hat, es sei denn dieser Einfuhrstaat hat die Einfuhr dieser gefährlichen Abfälle nicht verboten; (iii) in einen Staat exportieren, der das Basler Übereinkommen nicht ratifiziert hat bzw. der nicht in Anhang VII zum Basler Übereinkommen aufgeführt ist; oder (iv) in ein Land exportieren, wenn mit diesen gefährlichen Abfällen oder sonstigen Abfällen in dem Land nicht umweltverträglich umgegangen wird.

²⁵ Im Einklang mit dem Minamata-Übereinkommen (Minamata Convention on Mercury, 2017).

²⁶ Im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (2004).

Gemäß Definition im Basler Übereinkommen dürfen unsere Lieferanten keine gefährlichen Abfälle und sonstigen Abfälle aus einem Staat einführen, der das Basler Übereinkommen²⁷ nicht ratifiziert hat.

4.4. Nachhaltiges Wassermanagement

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie bei ihren Geschäftstätigkeiten ein nachhaltiges Wassermanagement betreiben.

Das umfasst die Wiedergewinnung und Nutzung von Wasser, insbesondere in Gebieten, in denen Wassermangel herrscht. Unsere Lieferanten müssen den Wasserbedarf aller Interessensgruppen in dem Gebiet berücksichtigen.

Dazu gehören auch die angemessene Überwachung, Kontrolle und Aufbereitung von Abwasser, insbesondere wenn das Abwasser direkt in die Umgebung abgeleitet wird.

4.5. Abfallreduzierung

Abfälle jeglicher Art, einschließlich Wasser- und Energieabfälle, aber auch und insbesondere Nahrungsmittel- und Verpackungsabfälle, sind direkt an der Quelle der Entstehung oder mithilfe von Maßnahmen wie Werkstoffsubstitution, -erhaltung und -recycling sowie durch Änderung der Produktion, Wartung und Anlagen zu reduzieren oder zu beseitigen.

Abfälle sind zu überwachen und zu kontrollieren und vor ihrer Entsorgung bzw. Einleitung in die Umwelt gemäß den geltenden Rechtsvorschriften zu behandeln bzw. aufzubereiten.

²⁷ Im Einklang mit dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung (2019).

4.6. Tierschutz

Unsere Lieferanten sind verpflichtet, die geltenden nationalen Gesetze zum Schutz und Wohlergehen von Tieren in ihren Lieferketten vollständig einzuhalten.

Weiterhin sind unsere Lieferanten verpflichtet, Zucht- und Haltungssysteme für Nutztiere von ihrer Geburt bis zu ihrer Schlachtung bestmöglich auf die Bedürfnisse dieser Tiere abzustimmen und den (verhaltens-)physiologischen Anforderungen der jeweiligen Tierart gerecht zu werden.

Dabei ist sicherzustellen, dass den Tieren während ihres Transports, der Betäubung oder der Schlachtung keine Schmerzen zugefügt werden oder sie auch nicht auf andere Weise leiden oder zu Schaden kommen. Insbesondere während des Transports von lebenden Tieren sind unsere Lieferanten verpflichtet, die Transportzeiten entlang ihrer Lieferkette so kurz wie möglich zu halten.

Lieferanten sollen proaktiv Lösungen für mehr Tierschutz entlang ihrer Lieferkette entwickeln und fördern.

05

Unsere Anforderungen an ethisches Geschäftsverhalten



5.1. Die Grundlage: Einhaltung von Gesetzen

Wir respektieren geltendes Recht und verlangen von unseren Mitarbeitern und unseren Geschäftspartnern, dies ebenfalls zu tun.

Alle geltenden Gesetze müssen eingehalten werden. Das umfasst je nach Anwendbarkeit nationale, ausländische oder staatsübergreifende Gesetze, Konventionen, Regeln oder sonstige Bestimmungen.

In Übereinstimmung mit solchen Gesetzen ist es außerdem streng verboten, gesetzwidrige Handlungen zu begehen oder Dritte zu gesetzwidrigen Handlungen zu bewegen.

Falls das geltende Recht weniger weitergehend ist als die im vorliegenden Kodex (einschließlich den genannten ILO-Übereinkommen und internationalen Vereinbarungen) festgelegten Grundsätze, sind unsere Lieferanten verpflichtet, mindestens diesen Kodex einzuhalten.

5.2. Korruptionsbekämpfung

Unsere Lieferanten dürfen sich weder direkt noch über Dritte an irgendeiner Form von Bestechung, Betrug, Korruption, Erpressung oder Veruntreuung beteiligen. Dies gilt auch für den Versuch, die persönlichen Interessen einer unserer Mitarbeiter oder einer mit ihm verbundenen Person zu beeinflussen.

Lieferanten müssen beachten, dass Mitarbeiter unseres Unternehmens einen ungerechtfertigten persönlichen Vorteil in Verbindung mit ihren Geschäftstätigkeiten von unseren Lieferanten weder verlangen noch annehmen dürfen. Daher dürfen unsere Lieferanten keinen solchen persönlichen Vorteil anbieten. Im Einklang mit Gesetzen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption werden ausschließlich übliche, adäquate Werbegeschenke von geringem Wert zu geschäftlichen Zwecken sowie Einladungen (z. B. zum Essen) zu geschäftlichen Anlässen akzeptiert, die von geringfügigem Wert sind und nicht das Potenzial haben, geschäftliche Entscheidungen in unredlicher Weise zu beeinflussen.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie über angemessene Verfahren verfügen, um Bestechung und Korruption bei allen vom Lieferanten unternommenen kaufmännischen Aktivitäten zu verhindern.

5.3. Wettbewerbsrecht

Um den freien Wettbewerb zu schützen, müssen sich alle unsere Lieferanten an das Kartellrecht halten. Das gilt unter anderem für die Weitergabe von wirtschaftlich vertraulichen Informationen über Wettbewerber und insbesondere für Vereinbarungen mit anderen Unternehmen oder Lieferanten, die sich zu unserem Nachteil auswirken würden.

5.4. Datenschutz und Informationssicherheit

Unsere Lieferanten sind verpflichtet, alle vertraulichen Informationen, Handels- und Geschäftsgeheimnisse sowie das gesamte geistige Eigentum unseres Unternehmens zu wahren und zu schützen.

Lieferanten sind verpflichtet jederzeit alle geltenden Datenschutzgesetze einzuhalten, was insbesondere den Umgang mit personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter oder unserer Kunden betrifft, die der Lieferant von uns erhält oder von denen er im Rahmen unserer Geschäftsbeziehung Kenntnis erhält.

06

Allgemeine Bestimmungen

Der Lieferant verpflichtet sich zur strikten Einhaltung dieses vorliegenden Kodex. Der Lieferant verpflichtet sich außerdem, sich nicht an Aktivitäten zu beteiligen, die nicht ausdrücklich im Kodex erwähnt werden, die aber offensichtlich und schwerwiegend gegen die internationalen Menschenrechte verstoßen.

Darüber hinaus wird der Lieferant die in diesem Kodex festgelegten Anforderungen in Bezug auf Menschen- und Umweltrechte an seine Lieferanten weitergeben und geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Einhaltung der in diesem Kodex festgelegten Anforderungen entlang seiner gesamten Lieferkette sicherzustellen. Unsere Lieferanten müssen unter anderem angemessene Anstrengungen unternehmen, um mit ihren eigenen Lieferanten Vereinbarungen zu treffen, die mit diesem Kodex und den internationalen Übereinkommen, auf denen er basiert, in Einklang stehen. Falls die eigenen Lieferanten diesen Anforderungen nicht zustimmen, muss unser Lieferant die Gründe dafür dokumentieren und seine Anstrengungen fortsetzen. Falls eine solche Vereinbarung trotz angemessener Anstrengungen und nach angemessener Zeit nicht erzielt werden kann, muss unser Lieferant unter Umständen einen möglichen Wechsel seines Lieferanten erwägen.

Soweit gesetzlich zulässig, sind wir berechtigt, von unserem Lieferanten die erforderlichen Angaben und Informationen darüber zu verlangen, dass dieser Kodex von ihm ordnungsgemäß umgesetzt wurde. Dies schließt die Herausgabe von etwaigen Dokumenten und Informationen ein, die für den Nachweis der ordnungsgemäßen Umsetzung relevant sind. Wir behalten uns das Recht vor, die Einhaltung des Kodex zu überprüfen. In diesem Zusammenhang sind wir berechtigt, unseren Lieferanten aufzufordern, Selbstbeurteilungen durchzuführen oder relevante Richtlinien oder Verfahren offenzulegen. Insbesondere sind wir berechtigt, regelmäßig, mindestens zweimal pro Kalenderjahr ohne Anlass und zusätzlich bei Vorfällen Vor-Ort-Audits durch uns und / oder externe Auditoren während der regulären Geschäftszeiten durchzuführen. Die Audits werden mit einer angemessenen Frist im Voraus angekündigt. Im Falle

eines Vorfalles oder eines mutmaßlichen Verstoßes gegen den Kodex kann das Audit unter Berücksichtigung der Schwere des Verstoßes auch ohne vorherige Ankündigung durchgeführt werden. Bei der Anforderung von Unterlagen bzw. Daten/Informationen oder der Durchführung von Audits ist sicherzustellen, dass die datenschutzrechtlichen und kartellrechtlichen Bestimmungen eingehalten und keine rechtsverbindlichen oder strafbewehrten Geheimhaltungspflichten verletzt werden.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie nicht nur ihren eigenen Mitarbeitern, sondern auch den Mitarbeitern ihrer Lieferanten und Dritten geeignete Kanäle zur Verfügung stellen, über die Beschwerden über Verstöße gegen den Kodex auch anonym geäußert werden können. In diesem Zusammenhang und unter Wahrung der jeweiligen Rechte der Betroffenen ist die Einrichtung eines geeigneten Verfahrens zum Umgang mit den dort eingehenden Meldungen zu etablieren. Es ist zu unterlassen, gutgläubig handelnde Hinweisgeber zu sanktionieren oder ihnen in anderer Weise Nachteile zuzufügen.

Im Falle eines Verstoßes gegen diesen Kodex, insbesondere in Bezug auf Menschen- oder Umweltrechte, müssen unsere Lieferanten unverzüglich alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, z. B. in Form eines Aktionsplans, um den Verstoß zu beenden oder, falls eine Beendigung nicht sofort möglich ist, abzumildern. Wir haben das Recht, von unseren Lieferanten zu verlangen, dass sie angemessene konkrete Maßnahmen ergreifen, um einen Verstoß zu verhindern und zu beenden. Unsere Lieferanten sind in jedem Fall dazu verpflichtet, die ihrerseits ergriffenen Maßnahmen nachprüfbar zu dokumentieren und uns in Fällen, in denen wir von einem Verstoß Kenntnis erlangt oder einen begründeten Verdacht auf einen Verstoß haben, offen über den Sachverhalt, die getroffenen Maßnahmen und die erzielten Fortschritte zu informieren sowie mit uns zusammenzuarbeiten.

Bei schwerwiegenden Verstößen gegen diesen Kodex behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung und alle Vereinbarungen mit unserem Lieferanten auszusetzen oder zu beenden, ohne dass für uns daraus eine Strafe oder eine weitere Haftung erwächst. Vor Kündigung der Geschäftsbeziehung werden wir unseren Lieferanten über unsere Absicht informieren und eine angemessene Frist einräumen, um den Verstoß zu beheben oder, falls dies innerhalb einer angemessenen Frist nicht möglich ist, zu minimieren. Wenn der Verstoß auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit unseres Lieferanten beruht und uns unter Berücksichtigung aller Umstände die Fortsetzung der Geschäftsbeziehung nicht zugemutet werden kann, sind wir dazu berechtigt, die Geschäftsbeziehung fristlos zu kündigen.

07

Sonstiges

Dieser Kodex schafft keine Rechtsgrundlage für Rechte, Forderungen, Klagen oder Ansprüche Dritter gegen uns oder unsere Lieferanten; der Begriff „Dritter“ schließt Vereinigungen oder Verbände, Arbeitnehmer, Grundbesitzer, Eigentümer von Grundstücken, Personen, die nahe von Aktivitäten entlang der Lieferkette wohnen, arbeiten und / oder sich dort erholen oder andere Personen, die infolge eines Verstoßes gegen die Menschenrechte verletzt werden oder Schaden erleiden, ein.

Dieser DGL-Verhaltenskodex für Lieferanten wurde in deutscher und englischer Sprache erstellt. Die deutsche Fassung ist die gültige und vorherrschende Fassung. Übersetzungen in andere Sprachen dienen ausschließlich zu Informationszwecken, sind jedoch nicht bindend. Im Falle eines Widerspruchs zwischen den Fassungen in anderen Sprachen und der deutschen Fassung dieses Verhaltenskodex ist allein die deutsche Fassung maßgeblich.

08

Kontaktieren Sie uns

Falls der Lieferant Informationen über einen Verstoß gegen den Kodex durch unser Unternehmen erhält, erwarten wir, dass er uns baldmöglichst benachrichtigt. Unser Lieferant hat Gelegenheit, entweder seinen Ansprechpartner in unserem Unternehmen zu informieren oder die Compliance-Organisation, z. B. per E-Mail (compliance@d-gl.de) oder über unser Whistleblower-System (<https://sicher-melden.de/dgl>). Falls Lieferanten Grund zu der Annahme haben, dass die von ihnen bereitgestellten Informationen sie benachteiligen könnten, können sie in ihrer Mitteilung an den Compliance-Beauftragten verlangen, dass ihre Informationen über den Verstoß vertraulich untersucht werden.

Falls Lieferanten Fragen zu diesem Verhaltenskodex und seiner Umsetzung haben, können sie sich an ihren zuständigen Ansprechpartner in unserem Unternehmen wenden.



Angaben zur Veröffentlichung

DGL-Verhaltenskodex für Lieferanten (August 2023)

Herausgeber

DGL GmbH & Co. KG

Pöttkerdick 2

49808 Lingen

Deutschland

Telefon: +49-591-9130-0

E-Mail: info@d-gl.de

Webseite: www.d-gl.de

Fotos

iStock (Stock Photo ID: 1159094800), evgenyatamanenko (S. 3)

Werbeagentur HOCH5, Bünde/Bielefeld/Berlin (Seiten 2, 12, 17)

Dr. Dirk Schallenberg (S. 8)

Radeberger Exportbierbrauerei (S. 9)



DGL-Supplier Code of Conduct



Content

1. Introduction	1	4. Our Requirements regarding Environmental Responsibility.....	8
2. Scope of this Code	2	4.1. Reduction of environmental impact	9
3. Our Requirements regarding Social Responsibility.....	3	4.2. Climate protection and zero deforestation	9
3.1. No forced or compulsory labour.....	4	4.3. Hazardous substances	10
3.2. No child labour	4	4.4. Sustainable water management	10
3.3. Non-discrimination and equal opportunities	5	4.5. Reduction of waste	10
3.4. Humane treatment	6	4.6. Animal welfare	11
3.5. Compensation and benefits	6	5. Our Requirements regarding Ethical Business Behavior	12
3.6. Freedom of association	6	5.1. The basis: compliance with laws	13
3.7. Health and safety	6	5.2. Anti-corruption.....	13
3.8. Working hours.....	7	5.3. Competition law	13
3.9. No illegal eviction or deprivation	7	5.4. Protection of privacy and information security	13
3.10. Private or public security forces.....	7	6. General provisions.....	14
		7. Miscellaneous	16
		8. Contact us.....	17

D1

Introduction

DGL GmbH & Co. KG (DGL - Deutsche Getränke Logistik (German Beverage Logistics) or DGL-Group¹ for short) was founded in 2019 as a joint venture between the Radeberger Gruppe KG and the brewery C. & A. Veltins GmbH & Co. KG. Under the common roof, the DGL Group bundles its strengths and thus creates holistic 360-degree solution concepts for full and empties logistics with 2,100 employees at currently 19 own locations (as of August 2023) with a regional focus in Berlin/Brandenburg, Bremen, Hamburg, Lower Saxony, North Rhine-Westphalia, Saxony-Anhalt, Thuringia and Schleswig-Holstein.

Our strategy is designed to be long-term, cross-generational and resource-conserving, always with the objective of remaining a reliable partner for our customers, our business partners and our employees.

We are committed to ecologically and socially responsible corporate management.

We therefore expect not only our employees, but also our suppliers and other business partners, to observe the principles of ecological, social and ethical behavior and to integrate them into the corporate culture in order to be able to make a joint contribution to a more sustainable future.

¹ The term DGL Group refers to DGL GmbH & Co. KG and all companies in which DGL GmbH & Co. KG has a direct or indirect stake (see also d-gl.de). The terms "we" or "us" used below refer to the company of the DGL Group as the contractual party of the supplier.

Besides environmental challenges, we focus on both our own employees and employees of our partners in our supply chain. In doing so, international human rights² as laid down in the United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights³ and the Fundamental Principles and Rights at Work of the International Labor Organization (ILO)⁴ form the basis of our activities.

We expect our suppliers to work with us in accordance with the above-mentioned standards. This DGL-Supplier Code of Conduct⁵ (the "Code") thus defines the minimum requirements we have for a successful cooperation.

We also want to meet the increased demands for transparency in supply chains, which we see as an opportunity to deepen and expand relationships among our supplier base.

² Defined as the Rights included in the Universal Declaration of Human Rights (1948), in the International Covenant on Civil and Political Rights (1966) and in the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966).

³ [GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/E/huridocda/huridoca13_en.pdf) (ohchr.org)

⁴ [Fundamental rights and principles at work](https://www.ilo.org/public/libdoc/iloorg/1998/0/1998001.pdf) (ilo.org)

⁵ Hereinafter also referred to as "Code of Conduct" or "Code".

02

Scope of this Code

By accepting this Code, our suppliers agree to comply with the terms of this Code and the international conventions referenced in this Code (especially in the sections “People” and “Environment”). Suppliers acknowledge that compliance with this Code is required to maintain their status as a supplier of us.

Our suppliers shall not try to circumvent any obligations under this Code. For example, labour-only contracting, sub-contracting, home-working arrangements, apprenticeship schemes, or the use of fixed-term contracts, which may be legitimated arrangements, if the situation so requires, but shall never be used for evading compliance with this Code.

Our suppliers agree not to engage in any activity which evidently and severely violates international human rights, even if such activity is not expressly prohibited under this Code. Especially, our suppliers shall not engage in any activity or omission which is directly capable of impairing in a particularly serious manner a protected legal position and the unlawfulness of which is obvious on a reasonable assessment of all the circumstances.



03

Our Requirements regarding Social Responsibility



3.1. No forced or compulsory labour

We do not tolerate any form of forced labour⁶ at any of our suppliers. This includes any work or service required of a person under threat of punishment and for which the person has not voluntarily made him-/herself available. The ILO indicators⁷ are used to determine if a situation constitutes forced labour.

All workers, both permanent and temporary, must be provided with all mandatory employment documents in a language that they understand prior the commencement of the employment. Any employment contract must be freely agreed to.

Mental and physical coercion, slavery⁸, serfdom⁹ or debt bondage¹⁰, involuntary prison labour and human trafficking¹¹ are prohibited.

Exceptions are subject to those allowed under the International Covenant on Civil and Political Rights and ILO Convention No. 29.¹²

Fees and costs associated with recruitment and employment must be paid by the employer, not by the employee.

The ability of workers to move freely shall not be restricted by the employer, for example, through physical restriction, abuse, threats and practices such as retention of passports and valuable possessions.

⁶ As defined in ILO No. 29 on Forced Labour (1930) and ILO No. 105 on Abolition of Forced Labour (1957).

⁷ As described in ILO brochure "ILO Indicators of forced labour" (2012).

⁸ As defined in Art. 1 of the Slavery Convention (1926).

⁹ As defined in Art. 1 b) of the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery (1956).

3.2. No child labour

Our suppliers shall not employ a child below the age at which compulsory education ends according to the law at the place of employment, the age of employment not being less than 15 years; this shall not apply if the law of the place of employment derogates therefrom in accordance with Article 2, paragraph 4, and Articles 4 to 8 of Convention No. 138 of the International Labour Organization of 26 June 1973 concerning the minimum age for admission to employment (for example, national laws or regulations may permit the employment or work of persons of 13 to 15 years of age on light work which is not likely to be harmful to their health or development; and not such as to prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation or training program approved by the competent authority or their capacity to benefit from the instruction receive).¹³

¹⁰ As defined in Art. 1 a) of the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery (1956).

¹¹ As defined in Art. 3 a) of the Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children (2000), supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime (2000).

¹² As defined in Art. 8 b and c of the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) (1966) and Art. 2 (2) of ILO No. 29 on Forced Labour (1930).

¹³ As defined in Article 2 (4) and Article 4 – 8 of ILO No. 138 on Minimum Age (1973).

Workers under the age of 18 must not perform hazardous work or any of the worst forms of child labour.¹⁴ Exceptions are only allowed as long as they are in line with national law as outlined by the ILO.¹⁵

In accordance with Article 3 of Convention No. 182 of the International Labour Organization of 17 June 1999 concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour¹⁶ the worst forms of child labour include:

- all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and servitude, and forced or compulsory labour, including the forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict,
- the bringing in, procuring or offering of a child for prostitution, the production of pornography or pornographic performances,
- the bringing in, procuring or offering of a child to engage in illicit activities, in particular the obtaining of and trafficking in drugs,
- work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to be harmful to the health, safety or morals of children.

Workers under the age of 18 shall also be excluded from the obligation to work in night shifts.

¹⁴ As defined in Article 3 of ILO No. 182 on Worst Forms of Child Labour (1999).

¹⁵ As defined in Nr. 4 of ILO No. 182 on Worst Forms of Child Labour Recommendation (1999).

3.3. Non-discrimination and equal opportunities

Our suppliers must prevent unequal treatment in employment (including hiring, compensation, promotions, benefits, as well as termination or retirement), for example on the grounds of national and ethnic origin, social origin, health status, disability, sexual orientation, age, gender, political opinion, religion or belief, unless this is justified by the requirements of the employment.¹⁷ Unequal treatment includes in particular the payment of unequal remuneration for work of equal value. Unequal treatment is a situation in which a person is treated differently only or predominantly because of her or him being part of a specific group.

Our suppliers shall provide an inclusive, healthy, bias-free work environment to their employees and shall promote initiatives for further diversity and inclusion in the workforce.

¹⁶ As defined in Nr. 3 of ILO No. 182 on Worst Forms of Child Labour Recommendation (1999).

¹⁷ As defined in ILO No. 100 on Equal Remuneration (1951) and ILO No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation) (1958).

3.4. Humane treatment

Our suppliers must make reasonable efforts to ensure that employees are not subjected to inhumane or degrading treatment, oppression, physical punishment, sexual harassment, abuse, psychological or physical coercion and/or verbal abuse at the workplace. Reasonable efforts may include diversity trainings and sexual harassment policies including trainings and sanctions.

3.5. Compensation and benefits

All employees must receive a compensation package which meets or exceeds the legal minimum standards or the prevailing industry standards approved in collective bargaining agreements whichever is applicable. Irrespective of that, all employees shall be paid living wages¹⁸, which allow them and their families to live in dignity.

Any social benefits mandatory under applicable law shall be granted. Remuneration must be paid on time and in full in a legal currency at the country of employment.

Deductions from the salary are only permitted if made in accordance with applicable law. Wage deductions as a disciplinary measure are not permitted.

3.6. Freedom of association

Our suppliers must respect the rights of their employees to freely associate, organise, and bargain collectively and act accordingly.

Employees or their representatives shall be able to associate, organise and communicate openly with management regarding working conditions without fear of discrimination, reprisal, retaliation, intimidation, or harassment.¹⁹

¹⁸ In case of doubt, the living wage is to be determined by an international standard, such as the Anker Methodology (Anker, Richard; Anker, Martha (2017): Living Wages Around the World: Manual for Measurement). Current relevant and country-specific data is available at www.globallivingwage.org, <https://www.living-income.com> and www.align-tool.com.

3.7. Health and safety

Our suppliers shall always give priority to employees' safety. At least, each of our suppliers must comply with applicable laws and regulations regarding work safety.

The workplace must not put health or safety of employees at risk; employees must always work in safe work environments. Suppliers must implement measures to avoid excessive physical and mental exhaustion of their employees.

We expect from our suppliers to identify, evaluate and control workers' exposure to chemical, biological, and physical agents and physically demanding tasks. Suppliers must eliminate these risks through the most effective measures, incl. engineering, management processes and protective equipment.

Our suppliers must put procedures and systems into place to prevent, manage, track and report occupational injury and diseases. This also includes that all employees must receive regular and appropriate training on health, safety and emergencies at the workplace.

Minimum requirements for a healthy workplace include providing drinking water, adequate lighting, temperature control and ventilation, adequate bathroom facilities, fire safety protocols and flight routes, building safety and personal protective equipment as well as appropriate equipment with regard to specific workplace conditions and occupational health.

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

¹⁹ As defined in ILO No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (1948) and ILO No. 98 on Right to Organise and Collective Bargaining (1949).

3.8. Working hours

Our suppliers may not require their workers to work more than the regular and overtime hours allowed by the law of the country where the workers are employed or allowed by applicable collective agreements. Working breaks have to be granted in compliance with applicable law.

Even in countries where this is legal, employees should not work more than 60 hours per week, including overtime, except in emergency or unusual situations. Workers shall be allowed at least one day off per seven-day week.

3.9. No illegal eviction or deprivation

Our suppliers shall not unlawfully evict people and shall not unlawfully deprive land, forests and waters in the acquisition, development or other use of land, forests and waters the use of which secures a person's livelihood.

3.10. Private or public security forces

Our suppliers shall not hire or use private or public security forces for the protection of a project or its sites if, due to a lack of instruction or control by the company, security forces disregarded the prohibition of torture and cruel, inhuman, or degrading treatment or injure life or limb or violate the freedom of association. When our supplier's contract or request usage of private or public security personnel to protect a project or site, reasonable and effective measures²⁰ need to be applied to minimize these risks.

²⁰ Measures should be oriented towards relevant guidance and models from the International Code of Conduct for Private Security Providers (2021) and the Voluntary Principles on Security and Human Rights (2020).

04

Our Requirements regarding Environmental Responsibility



4.1. Reduction of environmental impact

We expect from our suppliers to continuously minimize their negative impact on the environment through emissions of greenhouse gases and air pollutants, discharges into soil and water and waste generation. We expect from our suppliers to preserve biodiversity and encourage a circular economy.

Our suppliers must comply with all environmental laws and regulations and obtain and maintain all required environmental permits (e.g., discharge monitoring) and registrations and follow their requirements.

In particular, our suppliers shall not cause any harmful soil contamination, water pollution, air pollution, harmful noise emission or excessive water consumption, which significantly impairs the natural basis for the preservation and production of food, denies a person access to safe drinking water, impedes or destroys a person's access to sanitary facilities; or harms the health of a person.

In case of doubt, the thresholds for permissible emissions established in the rules of the country of production or – if not existent or if they are obviously inadequate ²¹ – international standards ²² apply.

²¹ For example, the rules of the country are obviously inadequate if the competent German, EU or UN institutions state their inadequateness or if the thresholds permit permissions that are more than 50 % higher than the existing international standards.

²² For soil contamination thresholds, the ISO/TC 190 on soil quality applies, if the FAO does not issue differing guidance. For all other thresholds, the relevant WHO guidelines apply, i.e. for water consumption and usage: the WHO guidelines for drinking-water quality (2022); for air pollution thresholds: the WHO global air quality guidelines (2021); or noise thresholds: the regionally applicable WHO guidelines for community/environmental noise, and where no such regionally applicable guideline exists: the WHO guideline for community noise (1999).

4.2. Climate protection and zero deforestation

We expect our suppliers to act with urgency in order to limit their impacts on climate change.

This means that our suppliers measure greenhouse gas emissions caused by their business activities and make efforts to minimizing these emissions.

In their efforts for increased climate protection, our suppliers of production material shall operate deforestation-free value chains, latest by 2025. This includes, but is not limited to, increasing transparency and traceability, monitoring adverse impacts, and collaborating throughout their supply chain. Any products that have been sourced from High Conservation Value²³ or High Carbon Stock ²⁴ areas developed after Jan 1, 2020 will be considered in violation of this Code.



²³ As described on the official website of the HCV network High Conservation Value.

²⁴ As described on the official website of the HCSA High Carbon Stock.

4.3. Hazardous substances

Our suppliers must label, monitor and control hazardous materials, chemicals and substances and ensure their safe handling, movement, storage, recycling and disposal. All applicable laws and regulations relating to hazardous materials, chemicals and substances must be strictly adhered to.

Our suppliers shall not manufacture mercury-added products, use mercury and mercury compounds in manufacturing processes and shall not treat mercury waste in contravention of the provisions of the Minamata Convention.²⁵

Our suppliers shall not produce and use Persistent Organic Pollutants in contravention of the provisions of the Stockholm Convention and shall not handle, collect, store and dispose of waste of Persistent Organic Pollutants in a non-environmentally sound way in contradiction to the Stockholm Convention.²⁶

Our suppliers shall not export hazardous waste and other waste as defined in the Basel Convention (i) to a party that has prohibited the import of such hazardous and other wastes, (ii) to an importing state which has not given its written consent to the particular import, unless that importing state has not prohibited the import of that hazardous waste (iii) to a state that has not ratified the Basel Convention respectively is not listed in Annex VII to the Basel Convention or (iv) into a country, if such hazardous waste or other waste is not treated in an environmentally sound manner in that country.

Our suppliers shall not import hazardous wastes and other wastes as defined in the Basel Convention from a state that has not ratified the Basel Convention²⁷.

²⁵ In line with the Minamata Convention on Mercury (2017).

²⁶ In line with the Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants (2004).

4.4. Sustainable water management

We expect our suppliers to maintain a sustainable water management in their operations.

This includes the retrieval and usage of water, especially in areas of water stress, considering the water needs of other stakeholders in that area.

It also includes the appropriate monitoring, controlling and treating of wastewater, in particular if wastewater is discharged directly into the environment.

4.5. Reduction of waste

Waste of all types, including water and energy, but also and in particular food and packaging waste, is to be reduced or eliminated directly at the source or by practices such as material substitution, conservation, recycling, modifying production, maintenance and facility.

Waste is to be monitored and controlled and to be treated as required by applicable law prior to discharge or disposal.

²⁷ In line with the Basel Convention (2019).

4.6. Animal welfare

Our suppliers are obliged to fully comply with the applicable national laws for animal protection and welfare in their respective supply chain.

Furthermore, it is required to adapt any farming and management systems of livestock from birth until slaughter to the needs of the animals as best as possible and to meet the (behavioral) physiological requirements of the respective species.

In doing so, it should be ensured that animals are not subjected to pain, suffering or harm during transport, anaesthetization or slaughter. Especially during transport, suppliers are required to ensure the shortest live transport possible along the supply chain.

Suppliers should proactively develop and promote solutions for more animal welfare along the supply chain.

05

Our Requirements regarding Ethical Business Behavior



5.1. The basis: compliance with laws

We respect applicable law and require our staff members and business partners to do likewise.

Any applicable laws need to be complied with, which may include domestic, foreign or supranational laws, conventions, rules or any other provisions, if applicable.

In accordance with such laws, it is also strictly prohibited to perform illegal acts or cause third parties to perform illegal acts.

If applicable law is less restrictive than the principles set forth in this Code (including the referenced ILO conventions and international agreements), our suppliers are required to, at a minimum, comply with this Code.

5.2. Anti-corruption

Suppliers must not, directly or through others, engage in any form of bribery, fraud, corruption, extortion or embezzlement. This includes the attempt to influence the personal interests of any of our employees or of any person related to them.

Suppliers must observe that in connection with their business activity, employees of our company shall neither request nor accept from our suppliers any unjustified personal advantage, so suppliers must not offer any. Only usual and appropriate advertising gifts of small value for business use and invitations (e.g. meals) on business-related occasions, which are of reasonable value and which do not have the potential of influencing business decisions in a dishonest manner will be accepted in compliance with such anti-bribery and corruption laws.

We expect our suppliers to have adequate procedures in place to prevent bribery and corruption in all commercial dealings undertaken by the supplier.

5.3. Competition law

In order to protect free competition, all our suppliers need to adhere to antitrust law. This includes but is not limited to the provision of commercially sensitive information about competitors and in particular any agreements with other companies or suppliers that would be to our disadvantage.

5.4. Protection of privacy and information security

Our suppliers are required to respect and safeguard all confidential information, trade and business secrets and intellectual property of our company.

Supplier shall, at all times, comply with all applicable data protection laws, which shall especially apply to any personal data of our employees or our customers which the supplier receives from us or gets to know during the business relationship.

06

General provisions

The supplier undertakes to strictly adhere to this Code. Supplier agrees to not engage in any activity which is not expressly mentioned in the Code, but which evidently and severely violates international human rights.

Furthermore, supplier shall pass on the requirements regarding human and environmental rights as defined in the Code to its suppliers and implement appropriate measures to ensure compliance with the requirements set out in this Code throughout its supply chain. Among others, our suppliers need to make reasonable efforts to conclude agreements with their own suppliers that are in line with the Code and the referenced international conventions on which it is based. If its suppliers do not accept, our supplier needs to document the reasons and continue his effort. If, after reasonable effort and time, no such agreement can be reached, our supplier shall consider the option of changing suppliers, if reasonable.

To the extent permitted by law, we are entitled to request the necessary data and information from our supplier that this Code was duly implemented by our supplier. This includes the provision of any documents and information relevant to verifying implementation. We reserve the right to verify our supplier's compliance with this Code. In this regard we are entitled to require our supplier to complete self-assessments or to disclose relevant policies or procedures. Especially, we may regularly, at least two times per calendar year without reason, and additionally in case of incidents, conduct on-site audits by ourselves and/or third-party auditors during regular opening hours. The audits will be announced upfront within a reasonable period of time. In case of an incident or alleged breach of the Code, under consideration of the severity of the violation, the audit may be made without prior announcement. When requesting documents or data/information or conducting audits, it must be ensured that data protection and antitrust law provisions are complied with and that no confidentiality obligations that are legally binding or punishable by law are violated.

We expect our suppliers to provide not only their own employees, but also the employees of its suppliers and third parties with appropriate channels through which complaints for breach against the Code can also be expressed anonymously. In connection with this, and the preservation of the respective rights of the persons concerned, the establishment of a suitable process for dealing with the reports received there must be established. Our supplier shall refrain from sanctioning or in another way causing disadvantages for whistleblowers acting in good faith.

In case of a violation of this Code, especially regarding human or environmental rights, you must immediately take all reasonable effort, e.g. in form of an action plan, to end, or, if ending is not immediately possible, mitigate the violation. We are entitled to require our suppliers to take reasonable specific measures to prevent and end a violation. In each case our supplier is obliged to document the measures it has taken in a verifiable manner and, in cases where we have become aware of a violation or have a reasonable cause to suspect a violation, we require our supplier to openly inform us about the facts, the measures taken and the progress achieved as well as to cooperate with us.

We reserve the right to suspend or terminate the business relationship and any agreements with our supplier without any penalty or further liability for us in case of severe breaches against this Code. Before termination, we will inform about our supplier intention to do so and will give a reasonable period of time to remedy, or, if not possible in a reasonable period of time, minimize such violation. If the violation occurs because of intent or serious negligence of our supplier, and it can, under consideration of all circumstances, not reasonably be expected from us to continue the business relationship, we are entitled to terminate the business relationship without prior notice.

07

Miscellaneous

This Code does not create a legal base for rights, claims, causes of action or entitlements against us or our supplier for any third party, including but not limited to associations, workers, landowners, property owners, those residing, working and/or recreating in proximity to supply chain activities or any other individual who is injured or suffers damages due to a violation of human rights.

This DGL code of conduct for suppliers was created in German and English. The German version is the valid and prevailing version. Translations into other languages are for informational purposes only but are not binding. In the event of a contradiction between the versions in other languages and the German version of this code of conduct, the German version alone is authoritative.

08

Contact us

If the supplier obtains any information on a violation of the Code by our company, we expect to be notified as soon as possible. Our supplier has the opportunity to either inform its contact at our company, or the compliance organization, e.g. via e-mail (compliance@d-gl.de) or via our whistleblower system (<https://sicher-melden.de/dgl>). If suppliers have reason to assume that the information may be to their disadvantage, they may request in their notice to the compliance officer that the information on the violation shall be investigated confidentially.

In case of any questions on this Code of Conduct and its implementation, suppliers may contact their responsible contact person in our company.



Publishing information

DGL-Supplier Code of Conduct (August 2023)

Published by

DGL GmbH & Co. KG

Pöttkerdick 2

49808 Lingen

Germany

Telephone: +49-591-9130-0

Email: info@d-gl.de

Website: www.d-gl.de

Photos

iStock (Stock Photo ID: 1159094800), evgenyatamanenko (S. 3)

Werbeagentur HOCH5, Bünde/Bielefeld/Berlin (Seiten 2, 12, 17)

Dr. Dirk Schallenberg (S. 8)

Radeberger Exportbierbrauerei (S. 9)
