

LEITLINIE FÜR  
*Fairness*



Unter Fairness  
verstehen wir die  
Achtung und Stärkung  
von Menschenrechten  
und die Verbesserung von  
Arbeitsbedingungen sowie  
die Förderung eines  
fairen Handels.



## INHALT

- I. VERSTÄNDNIS UND GELTUNGSBEREICH . . . . .4
- II. ANSATZ FÜR MENSCHEN-  
RECHTLICHE SORGFALTPFLICHT .. . . .6

# I. VERSTÄNDNIS UND GELTUNGSBEREICH

Die Kund:innen der REWE Group setzen voraus und sollen darauf vertrauen können, dass sich das Handelsunternehmen der Verantwortung in den Lieferketten ihrer Eigenmarken bewusst ist und sich der sozialen und ökologischen Auswirkungen annimmt. In ihrer „Leitlinie für Nachhaltiges Wirtschaften“ bekennt sich die REWE Group zu dieser Verantwortung. Die darin beschriebenen Werte bilden die Grundlage des verantwortlichen Handelns des Unternehmens. Diese Grundlage hat die REWE Group im „[Ansatz für verantwortungsvolle Lieferketten](#)“ konkretisiert.

Die REWE Group ist überzeugt, dass das Unternehmen mit seinen globalen Lieferketten langfristig nur Bestand haben kann, wenn direkt und indirekt Beschäftigte sowie selbstständige Rohstoffproduzenten vom Handel profitieren. Unsere Waren erreichen uns zum Teil über komplexe Lieferketten und die benötigten Rohstoffe werden auf der ganzen Welt produziert.

Die Stärkung von Menschenrechten und die Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen entlang globaler Lieferketten ist eine vielschichtige Herausforderung. Hier sind internationale Rahmenbedingungen vonnöten, die alle Akteur:innen verbindlich einbeziehen. Für die REWE Group ist die fairere Gestaltung von Lieferketten daher ein besonderer Schwerpunkt. Unter Fairness versteht die REWE Group die Achtung und Stärkung von Menschenrechten und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowie die Förderung eines fairen Handels durch einen Prozess der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

Der Geltungsbereich der Leitlinie umfasst alle Lieferketten für Eigenmarken der REWE Group, die in Deutschland bei REWE, PENNY und toom Baumarkt vertrieben werden.

Die vorliegende Leitlinie definiert einen verbindlichen Handlungsrahmen für die REWE Group und die Geschäftsbeziehungen mit Vertragspartnern in diesen Lieferketten. Festgelegte Anforderungen und Ziele werden konsequent überprüft, bei Bedarf werden neue Maßnahmen sowie Ziele vereinbart. Darüber hinaus wird die Leitlinie auf Basis aktueller Forschungsergebnisse und Entwicklungen ständig aktualisiert.

Die REWE Group richtet ihr Handeln an folgenden international gültigen Standards und Richtlinien aus:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP)
- die Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
- die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- die UN-Kinderrechtskonvention
- die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
- die UN Women's Empowerment Principles
- die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen sowie
- die Forced Labour Priority Principles des Consumer Good Forum (CGF)



## II. ANSATZ FÜR MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT

Unsere Aktivitäten und Maßnahmen zur Umsetzung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sind in vier Schritten strukturiert.

Dieser Managementansatz ermöglicht es der REWE Group, potenziell nachteilige Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte systematisch zu ermitteln, zu minimieren, zu verhindern und Abhilfe zu schaffen (vgl. auch Abb. 1). Unser erklärtes Ziel ist es dabei, unsere Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verstehen und unsere Prozesse und Maßnahmen kontinuierlich zu verbessern, um negativen Auswirkungen vorzubeugen und bestehende Probleme zu beseitigen.

**Schritt 1:** Mit ausführlichen Risiko- und Hot-Spot-Analysen werden potenziell negative Auswirkungen auf die Menschenrechte in unseren Lieferketten identifiziert (Kapitel 2.1).

**Schritt 2:** Aus den im ersten Schritt gewonnenen Erkenntnissen leiten sich Fokusthemen, -bereiche und -rohstoffe ab, für die Ziele definiert werden (Kapitel 2.2).

**Schritt 3:** Durch eine Reihe von Maßnahmen, wie der Schulung der Einkäufer, Implementierung fairer Einkaufspraktiken, Etablierung klarer Anforderungen an Lieferanten, Durchführung von Audits und Trainings sowie Förderung von Beschwerde- und Abhilfemechanismen und Zusammenarbeit mit Stakeholdern, will die REWE Group die identifizierten Risiken minimieren und einer Verletzung von Menschenrechten vorbeugen oder abhelfen (Kapitel 2.3).

**Schritt 4:** Die durchgeführten Aktivitäten werden überwacht und evaluiert. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit Stakeholdern statt. Die Erkenntnisse aus dem Monitoring und dem Austausch fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen ein (Kapitel 2.4).

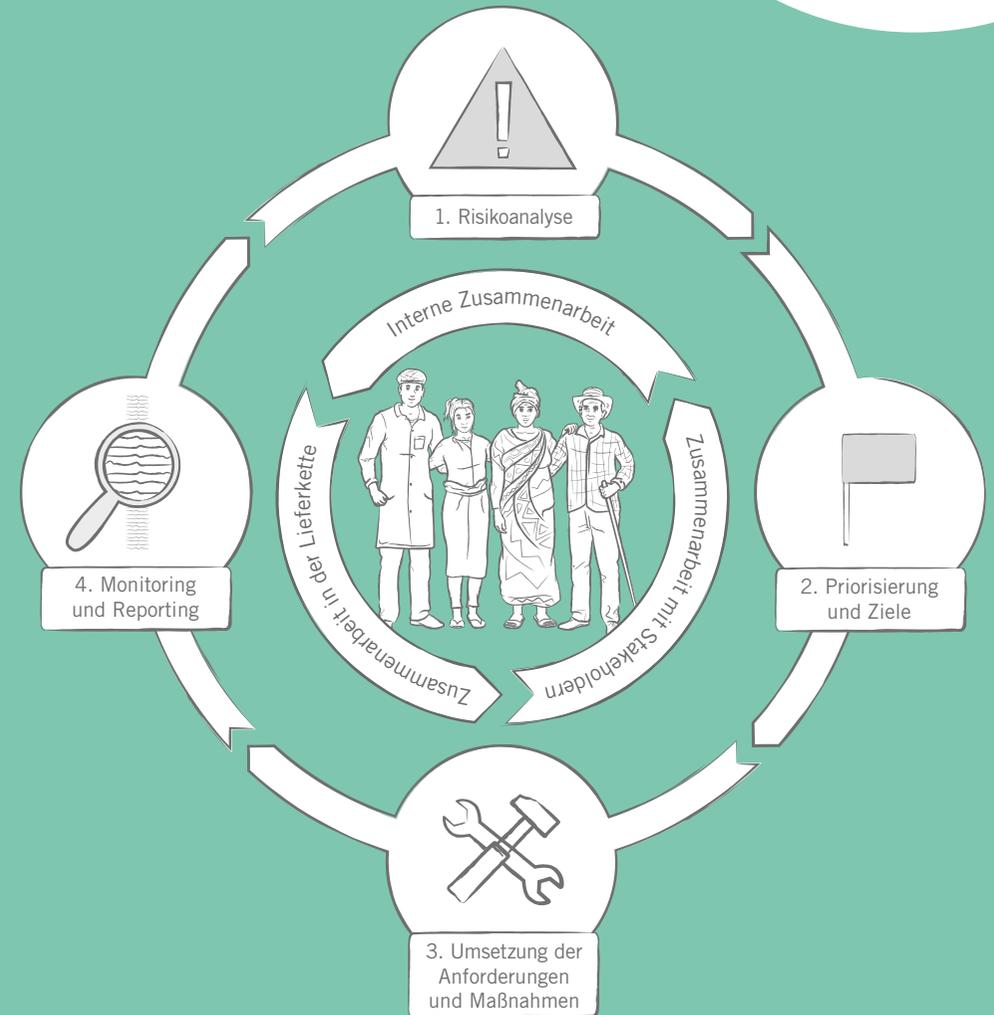


Abbildung 1: REWE Group Ansatz für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

## 2.1 Risikoanalysen der Lieferketten

Im Rahmen des REWE Group Nachhaltigkeits-Strategieprozesses aktualisiert die REWE Group ihre Risikobewertungen jährlich und erfasst dabei die negativen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit in ihren Lieferketten. Sie analysiert sowohl sortimentsübergreifend als auch rohstoffspezifisch, welche Auswirkungen ihre Lieferketten auf die Menschenrechte haben. Diese Analysen umfassen menschenrechtliche Risiken wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Vereinigungsverbote und fehlendes Recht auf Kollektivverhandlungen, mangelhafte Arbeitssicherheit, Überstunden sowie kein existenzsicherndes Einkommen.

Einerseits basieren diese Bewertungen auf von externen Experten speziell für die REWE Group angefertigten Risikoanalysen zu Warenbereichen, spezifischen Produkten oder Rohstofflieferketten. Darüber hinaus wird die Expertise und Erfahrung der verantwortlichen Mitarbeiter:innen einbezogen, die im ständigen Kontakt mit den Lieferanten und zivilgesellschaftlichen Organisationen stehen. Zudem wird die Einschätzung des externen Stakeholderbeirates für Nachhaltigkeit eingeholt. Die REWE Group kombiniert somit quantitative und qualitative Daten, um die Risiken in ihren Lieferketten zu erfassen und zu bewerten. Dabei legt sie Faktoren wie die Art der Auswirkung auf die Menschenrechte, das Herstellungsland, den Sektor und die Lieferkettenstufe zu Grunde. Diese Analysen kombiniert sie mit ihren Einkaufsdaten und priorisiert die Auswirkungen nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit in ihren Lieferketten und der Schwere des Risikos und bewertet ihre Einflussmöglichkeiten.

Die REWE Group ist sich bewusst, dass die Einhaltung von Menschenrechten und die Durchsetzung fairer Arbeitsbedingungen auch stark davon abhängig sind, dass Staaten vor Ort wirksame Regelungen und Maßnahmen ergreifen und umsetzen, um ihre Schutzpflicht zu erfüllen. Wenn Staaten dieser Verantwortung nicht nachkommen, kann dies zu menschenrechtlichen Risiken in unseren Lieferketten führen. Bei der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten und existenzsichernden Löhnen spielt zudem die Funktionsfähigkeit von Gewerkschaften eine wichtige Rolle. Jedoch wird deren Arbeit in vielen Ländern immer noch stark eingeschränkt. Faktoren wie beispielsweise die World-Governance Indikatoren zu Regierungseffektivität oder der regulatorischen Qualität sind daher Bestandteil unserer Risikoanalysen.

## 2.2 Priorisierung und Ziele

Basierend auf den verschiedenen, von der REWE Group in den letzten Jahren durchgeführten Risikobewertungen konzentrieren wir unsere Aktivitäten auf drei Fokusthemen, drei Fokusbereiche in der Lieferkette und elf Fokusrohstoffe.

Die Themen, auf die sich die REWE Group für ihre Arbeit im Bereich Mensch **fokussiert**, sind

- Kinder- und Zwangsarbeit,
- Frauen in der Lieferkette und
- Förderung existenzsichernder Einkommen und Löhne.

Zu diesen Themen hat die REWE Group weiterführende Leitlinien<sup>1</sup> verfasst, die unseren Ansatz und unsere Ziele verdeutlichen.

In der Lieferkette bearbeitet die REWE Group drei **Fokusbereiche**:

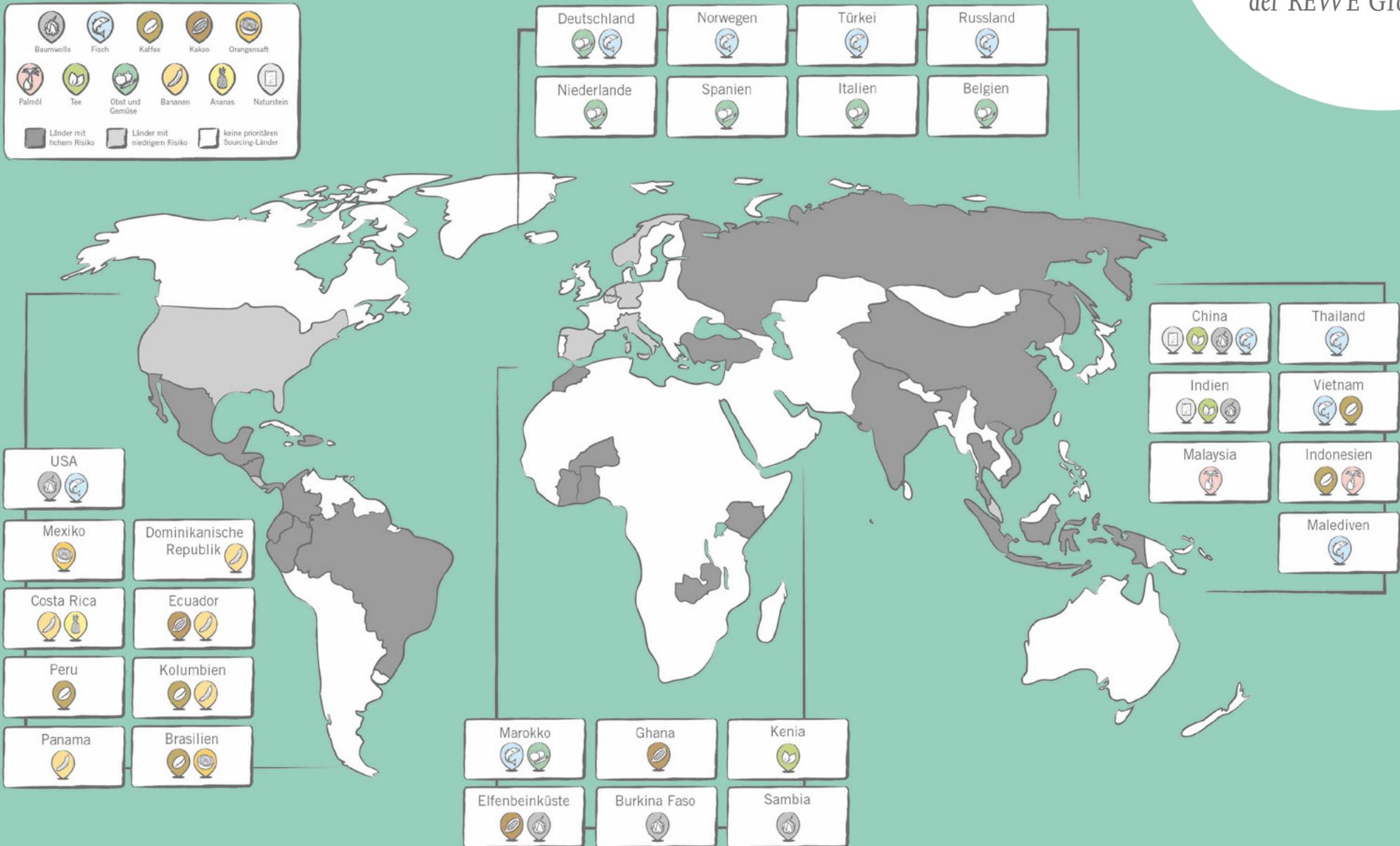
- Zusammenarbeit mit direkten Lieferanten
- Produktionsstätten in Risikoländern
- Anbau von Fokusrohstoffen

Im Anbau fokussiert die REWE Group ihre Aktivitäten derzeit auf die elf **Rohstoffe** Kaffee, Kakao, Tee, Palmöl, Fisch, Obst und Gemüse allgemein, mit besonderem Fokus auf Bananen und Ananas sowie Baumwolle/ Textilien und Natursteine. Auch zu diesen Rohstoffen hat die REWE Group weiterführende Leitlinien<sup>1</sup> und Ziele veröffentlicht.

<sup>1</sup> Alle Leitlinien hier: [Leitlinien für mehr Nachhaltigkeit - REWE Group \(rewe-group.com\)](https://www.rewe-group.com/leitlinien)

# Hauptbezugsländer der Fokusrohstoffe der REWE Group

Baumwolle	Fisch	Kaffee	Kakao	Orangensaft	
Palmlöl	Tee	Obst und Gemüse	Bananen	Ananas	Naturstein
Länder mit hohem Risiko	Länder mit niedrigem Risiko	keine prioritären Sourcing-Länder			



Neben dem **Rohstoffanbau** liegt ein erhöhtes Risiko der Missachtung von Arbeits- und Sozialstandards auch bei **Produktionsstätten** in Risikoländern<sup>2</sup> der REWE Group vor. Diese Lieferkettenstufe steht daher ebenfalls im Fokus der Aktivitäten. Aber auch die **direkten Lieferanten**, die Vertragspartner, spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette. In Bezug auf die direkten Lieferanten und Produktionsstätten in Risikoländern hat sich die REWE Group folgende Ziele gesetzt:

**Ziel 1: Trainingsprogramme für direkte Lieferanten.** Die REWE Group setzt sich bis zum Jahr 2030 das Ziel, dass 100 Prozent ihrer strategischen Lieferanten am Trainingsprogramm (Capacity Building) teilnehmen.

**Ziel 2: Trainingsprogramme Produktionsstätten.** Die REWE Group setzt sich bis zum Jahr 2030 das Ziel, 100 Prozent ihrer strategischen Produktionsstätten in Trainingsprogramme (Capacity Building) aufzunehmen.

**Ziel 3: Beschwerdemechanismus.** Die REWE Group hat sich zum Ziel gesetzt, den Zugang zu Beschwerdemechanismen in relevanten Lieferketten bis 2025 zu verbessern.



<sup>2</sup> Die Rewe Group orientiert sich hier an der Einstufung der amfori Risikolandliste. Diese Risikobewertung für Länder beruht auf den Governance-Indikatoren der Weltbank sowie weiteren Indizes und wird jährlich aktualisiert.

## 2.3 Umsetzung von Maßnahmen

### 2.3.1 Interne Prozesse, Verantwortlichkeiten und Schulungen

Für die Umsetzung und Einhaltung der Unternehmensprinzipien zur Achtung der Menschenrechte ist der Vorstand der REWE Group verantwortlich. In den Vertriebslinien der REWE Group überwachen die Geschäftsführer die operative Umsetzung.

Besondere Bedeutung bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in den Liefer- und Wertschöpfungsketten kommen den Corporate Responsibility-Abteilungen der verschiedenen Vertriebslinien und den Einkaufsorganisationen zu.

Die Abteilung Nachhaltigkeit Ware ist in den Eigenmarkeneinkauf integriert. Die Bereiche Nachhaltigkeit und Einkauf arbeiten eng zusammen und entwickeln gemeinsam neue Projekte, betreuen Lieferanten und diskutieren die Themen in der Branche. In einem jährlichen Strategieprozess legt die REWE Group fest, welche Nachhaltigkeitsthemen vorrangig angegangen werden. Die geplanten Aktivitäten werden gemeinsam mit dem Einkauf entwickelt und auf allen Hierarchieebenen des Unternehmens vorgestellt, bis zur Verabschiedung der Maßnahmen im Vorstand. So verpflichten sich alle Bereiche – z. B. die Nachhaltigkeitsabteilung, der Einkauf und die verantwortlichen Geschäftsführer – gleichermaßen auf die entsprechenden Ziele. 2021 wurden die Verabschiedung des neuen Code of Conduct, die Leitlinie Frauen in der Lieferkette, die Beteiligung an Projekten zum Beschwerdemechanismus und die Teilnahme an Multi-Stakeholderinitiativen, wie PANA0 und INA, als strategische Entscheidungen durch den Vorstand der REWE Group bestätigt.

In Asien ist das Sourcing- und Beschaffungsbüro REWE Far East (RFE) tätig. Die Corporate Responsibility-Abteilung der RFE betreut die Einhaltung der Sozialstandards direkt vor Ort und spielt daher eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Asien.

Die verantwortungsvolle Gestaltung ihrer Einkaufsprozesse und -praktiken ist ein wichtiger Bestandteil der Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durch die REWE Group. Getroffene Entscheidungen haben Einfluss auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten. Ökologische und soziale Themen sind daher fest in ihre Beschaffungsprozesse integriert, um Nachhaltigkeitsaspekte bei jeder Einkaufsentscheidung zu berücksichtigen. Interne Leitlinien stellen sicher, dass alle Mitarbeiter:innen

über die Vorgaben für verantwortungsvolle Einkaufsprozesse informiert sind und diese einhalten. Zudem hat die REWE Group ein internes Informationsportal aufgesetzt, in dem alle Anforderungen und Richtlinien für einen verantwortungsvollen Einkauf hinterlegt sind.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette und im Einkauf kann nur funktionieren, wenn Menschenrechte, gute Arbeitsbedingungen und Umweltschutz neben Preis, Qualität sowie der Lieferperformance eines Lieferanten als Entscheidungskriterien für Produkte und Lieferanten herangezogen werden. Bei der Lieferantenauswahl ist es für die REWE Group von großer Bedeutung, wie sich ein Lieferant mit sozialen und ökologischen Themen auseinandersetzt. Nur wenn ein Lieferant sich den Themen annimmt, kann eine langfristige Partnerschaft und Geschäftsbeziehung aufgebaut werden. Langfristige Partner unterstützt die REWE Group durch Trainings oder gemeinsame Projekte.

Durch die Bereitstellung von Risikoanalysen und Briefings trägt die REWE Group zu einer Sensibilisierung der Mitarbeitenden des Unternehmens für das Thema bei. Um dies zu verstärken, werden diese regelmäßig zu relevanten Arbeits- und Sozialstandardthemen geschult.

### 2.3.2. Zusammenarbeit mit den Partnern in der Lieferkette

Viele Risiken für negative Auswirkungen auf die Menschenrechte bestehen tief in den Lieferketten, in der Verarbeitung aber vor allem auch im Rohstoffanbau bei Akteur:innen, mit denen wir keine direkten Vertragsbeziehungen haben und daher über geringere direkte Einflussmöglichkeiten verfügen. Daher geht die REWE Group die Nachhaltigkeitsrisiken gezielt durch ein systematisches Lieferkettenmanagement an. Dieses ist geprägt von einer engen Zusammenarbeit mit **Lieferanten** sowie dem Engagement auf Ebene der **Produktionsstätten** und der **Rohstoffherzeugung**, denn die gesamte Lieferkette trägt Verantwortung für die Umsetzung fairerer Bedingungen.

#### Zusammenarbeit mit direkten Lieferanten

Die REWE Group legt Wert auf eine faire, langfristige und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Lieferanten, die durch ein hohes Maß an Verlässlichkeit und Sicherheit unter anderem bei Mengenabnahmen und bei der Vermarktung gekennzeichnet ist. Die Anforderungen der Unfair Trading Practices<sup>3</sup> Regulierungen werden grundsätzlich und vollständig in allen Verträgen der REWE Group mit ihren Geschäftspartnern umgesetzt. Zudem sind ökologische und soziale Anforderungen grundsätzlich Bestandteil

des verbindlichen Handlungsrahmens für die Geschäftsbeziehungen mit Vertragspartnern in den Eigenmarken-Lieferketten der REWE Group.

Im Jahr 2021 hat die REWE Group ihren [Supplier Code of Conduct](#) aktualisiert. Der Code of Conduct ist Vertragsbestandteil der Eigenmarkenlieferanten und verpflichtet diese zur Einhaltung ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht sowie zur Einhaltung von Menschenrechten und guten Arbeitsbedingungen. Zudem sind alle Geschäftspartner in den Eigenmarken-Lieferketten der REWE Group verpflichtet, die Produktionsstätten zu benennen, in denen Produkte für die REWE Group hergestellt werden.

Durch eine Sensibilisierung und die Verpflichtung der Vertragspartner werden konkrete Regeln geschaffen, um menschenrechtliche Risiken in der gesamten Lieferkette zu reduzieren. Die Einhaltung der Anforderungen wird im Einkaufsprozess überprüft.

Die Lieferanten sind die Schnittstelle in die tiefere Lieferkette und nehmen daher eine Schlüsselfunktion ein. Strategisch wichtige Lieferanten werden im Rahmen von Workshops und Coachings geschult. Gemeinsam werden Herausforderungen in der Durchsetzung von Menschenrechten und der Schaffung von guten Arbeitsbedingungen in der vorgelagerten Lieferkette analysiert. Wo erforderlich, werden individuelle Maßnahmenpläne erarbeitet, um die vorgelagerte Lieferkette besser zu unterstützen.

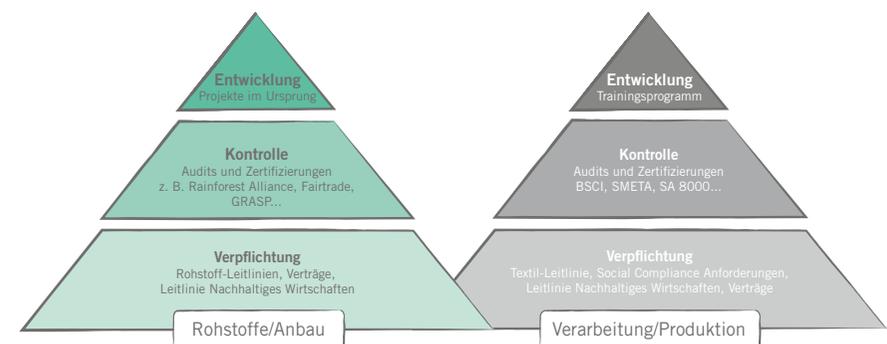


Abbildung 2: Die drei Stufen der Zusammenarbeit mit Produktionsstätten und im Bereich der Fokusrohstoffe

<sup>3</sup> Agrarorganisationen-und-Lieferketten-Gesetz (AgrarOLkG)



Die REWE Group setzt in vielen Bereichen auf strategische Partnerschaften mit ihren Lieferanten. Mit ihren langjährigen Obst- und Gemüseerzeugern hat die REWE Group beispielsweise grundsätzlich verbindliche Saisonplanungen, die die Abnahme vorab definierter Mengen und diverser Größen zusichern. Es gibt spezielle Produktlinien, z. B. PENNY Naturgut Bio-Helden, wo auch bewusst kleinere Kaliber jenseits der Standardgrößen, oder Erzeugnisse mit Form-/Schalenfehlern verpackt werden, für die Erzeuger sonst oft keine Abnehmer finden. Hierzu stehen alle Beteiligten in engem Austausch und passen bei Bedarf Spezifikationen an bzw. suchen stets nach partnerschaftlichen Lösungen - gerade im Hinblick auf zunehmende klimatische Herausforderungen wie Frost, Trockenheit, Regen oder Hitze.

Ein weiteres wichtiges Instrument ist die bereits im Januar 2020 in Kraft getretene **REWE „Lokal-Partnerschaft“**. Sie ist ein verbindlicher Verhaltenskodex - überprüft durch die Arbeit eines Ombudsmannes - für die direkten Vertragsbeziehungen zwischen REWE und lokalen Erzeugern in Deutschland. Mit den REWE „Lokal-Partnerschaften“ unterstützt und fördert die REWE Group den Schutz und den Erhalt regionaler und lokaler Erzeugerstrukturen vor allem in den Bereichen Obst- und Gemüse, Molkerei, Fleisch und Wurst. Direkte vertragliche Beziehungen mit Landwirten und Erzeugern haben vor allem die selbstständigen Kaufleute unter dem Dach der REWE mit mehreren tausend lokalen Partnern. Die REWE „Lokal-Partnerschaften“ werden kontinuierlich ausgebaut, um die Landwirtschaft in Deutschland zu stärken. Eigens geschulte Category Manager für den Bereich Regionalität stehen auch kleineren Betrieben bei Fragen wie Zertifizierungen, Listungsprozessen und Anforderungen beratend zur Seite.

#### Trainingsprogramm für direkte Lieferanten:

Im Rahmen des Ziels bis zum Jahr 2030 100 Prozent ihrer strategischen Lieferanten zu schulen, hat die REWE Group im Jahr 2020 erstmalig ein neu konzipiertes Social-Improvement-Coaching für strategisch relevante Lieferanten aus den priorisierten Lieferketten für Obst- und Gemüsekonserven, Essig und Öle, Fischkonserven, Gewürze und Nahrungsmittel oder auch Non-Food Artikel wie Textilien, Hygieneartikel oder Tierfutter durchgeführt. Damit möchte das Unternehmen die Lieferanten unterstützen, ihre jeweiligen Produktionsstätten bei der Umsetzung sozialer Standards besser zu betreuen. Nach einer Selbsteinschätzung wurde eine virtuelle Workshopreihe durchgeführt. Dabei stand die Entwicklung eines Maßnahmenplans zur Verbesserung der Sozialstandards im Vordergrund. In dem anschließenden Coaching konnten die Lieferanten bei Bedarf Unterstützung von einem Partner der REWE Group bei der Umsetzung des Maßnahmenplans einholen.

Mit dem Social-Improvement-Coaching erlernen die Lieferanten neue Tools, um Probleme künftig systematisch angehen zu können. So können die sozialen Standards und Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten kontinuierlich verbessert werden. Außerdem stärkt das Coaching die Kommunikation zwischen Lieferanten und Produktionsstätten.

#### Kontrolle und Weiterentwicklung von Produktionsstätten in Risikoländern

Alle Produktionsstätten der zweiten Lieferkettenstufe aus definierten Risikoländern<sup>2</sup> werden in das Social-Improvement-Programm der REWE Group integriert. Dies umfasst alle Warengruppen, wie z. B. Obst- und Gemüsekonserven, Essig und Öle, Fischkonserven, Gewürze und Nahrungsmittel oder auch Non-Food Artikel wie Textilien, Hygieneartikel oder Tierfutter. Sofern noch kein Sozialaudit vorhanden ist, werden neue Lieferanten und Produktionsstätten über die Anforderungen der REWE Group informiert und bei der Vorbereitung des ersten Audits unterstützt. Im zweiten Schritt werden alle Produktionsstätten in Risikoländern verpflichtet, Audits anerkannter Zertifizierungen oder Überprüfungssysteme vorzuweisen. Diese Audits werden – sowohl angekündigt als auch unangekündigt – von unabhängigen Dritten durchgeführt. Anerkannte Sozialaudits sind unter anderem Audits nach dem Standard der amfori BSCI oder dem SA8000-Standard sowie

SMETA-Audits der Supplier Ethical Data Exchange. Um Arbeits- und Sozialstandards kontinuierlich zu verbessern, dokumentiert die REWE Group die Auditergebnisse. Falls die Vorgaben nicht eingehalten werden, werden gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen definiert und die Produktionsstätten dazu aufgefordert, an amfori BSCI-Schulungen und -Trainings teilzunehmen. Wenn Produktionsstätten nicht bereit sind, Verbesserungen zu erwirken, behält sich die REWE Group in letzter Konsequenz das Recht vor, die Produktionsstätten aus ihrer Lieferkette auszuschließen.

### Förderung von Vereinigungsfreiheit und Arbeitnehmervertretungen

Die REWE Group verpflichtet sich, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu schützen und erwartet dies auch von ihren Geschäftspartnern. Dies ist auch in unserem Supplier Code of Conduct festgeschrieben. Lieferanten, die in Ländern tätig sind, in denen eine Gewerkschaftstätigkeit rechtswidrig oder eine freie und demokratische Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, tragen dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung Rechnung, indem sie den Mitarbeiter:innen erlauben, ihre eigenen Vertreter:innen, mit denen das Unternehmen in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten kann, frei zu wählen.

Im Zuge ihres intensiven und langjährigen Engagements bei verschiedenen Initiativen, wie z. B. [PANAQ](#) oder der [INA](#), setzt die REWE Group auf den Dialog mit allen beteiligten Akteur:innen und fördert den Aufbau von starken und aktiven Arbeitnehmer:innen-Vertretungen. Die PANAQ bietet den Rahmen für ein abgestimmtes Vorgehen der Akteur:innen in Brasilien, Deutschland und der EU; sie bündelt Wissen und Ressourcen und fördert den Dialog zwischen den Akteur:innen. So engagiert sich die REWE Group in der Arbeitsgruppe Projektentwicklung und hat in diesem Rahmen z. B. an mehr als 20 Meetings teilgenommen.

Dabei folgt PANAQ der Maxime, dass nur Zusammenarbeit auf Augenhöhe den nötigen Erfolg bringen wird und fördert die Weiterentwicklung einer Dialogstruktur, um Verhandlungsprozesse zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen zu stärken.

Für ihre strategisch wichtigen und relevanten Produktionsstätten in allen kritischen Warengruppen, wie z. B. Obst- und Gemüsekonserven, Essig

und Öle, Fischkonserven, Gewürze und Nahrungsmittel oder auch Non-Food Artikel wie Textilien, Hygieneartikel oder Tierfutter, hat die REWE Group ein Trainingsprogramm aufgesetzt, das Factory Improvement Training (F.I.T.). Hier werden strategisch wichtige Produktionsstätten in einem intensiven und individuell ausgestalteten 18-monatigen Trainingsprogramm begleitet. Das Programm beinhaltet auch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, um die Arbeiter:innen direkt einzubinden und ins Zentrum des Programms zu stellen. Konkret erhalten die Produzent:innen praktische und individuell angepasste Unterstützung, um die sozialen Arbeitsbedingungen in ihren Fabriken zu messen und zu verbessern. Zudem sollen sie ihre Eigenverantwortung so weit steigern, dass sie ihre „eigenen“ Programme zur Einhaltung sozialer Standards durchführen können. Zusätzlich deckt das Trainingsmodul Kinderarbeit, Geschlechtergerechtigkeit und Beschwerdemechanismen ab.

### Die Rolle von Sozialaudits und „Beyond auditing“

Die REWE Group fordert Audits und Zertifizierungen zur Überprüfung der Einhaltung von Menschenrechten und guten Arbeitsbedingungen in den definierten Risikobereichen der Verarbeitung (z. B. amfori BSCI, SMETA, SA 8000) und der Produktion von Fokusrohstoffen (z. B. Fairtrade, Rainforest Alliance). Sie ist sich bewusst, dass Audits viele Schwächen haben und nicht alle Menschenrechtsverletzungen vor Ort aufdecken können, gerade wenn es um sensible Themen wie Zwangsarbeit oder Diskriminierung geht. Jedoch spielen gute Audits eine wichtige Rolle, um Risikoanalysen zu ergänzen und sind damit eine wichtige Maßnahme, die Risiken in der Breite zu identifizieren und unsere Aktivitäten im Folgenden zu priorisieren. Die REWE Group verfolgt einen „Beyond audit“ Approach und hat sich das Ziel gesetzt, alle kritischen und strategisch wichtigen Lieferanten und Produktionsstätten in allen Food und Non Food Risikolieferketten, wie z. B. Obst- und Gemüsekonserven, Essig und Öle, Fischkonserven, Gewürze und Nahrungsmittel oder Textilien, Hygieneartikel und Tierfutter, in Trainingsprogramme einzubinden. Zudem arbeitet sie mit Standardorganisationen zusammen, um Beschwerdemechanismen zu stärken und so die Stimme von Arbeiter:innen und Betroffenen noch besser hörbar zu machen.

### Aktivitäten im Bereich der Fokusrohstoffe

Um die Einhaltung verbindlicher Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette zu fördern, verlangt die REWE Group Zertifizierungen, wie beispielsweise Fairtrade oder Rainforest Alliance/UTZ. Insbesondere bei den identifizierten Fokusrohstoffen unterstützen die Zertifizierungen die Umsetzung der Anforderungen der REWE Group und sorgen darüber hinaus für Transparenz in der Lieferkette. Viele der identifizierten Fokusrohstoffe werden von Bauern bzw. Bäuerinnen produziert. Durch eine geringere Produktivität können sie nur wenig investieren und sind oft von Armut bedroht. Die REWE Group setzt auf faire, transparente und nachhaltige Beziehungen zu den Bauern bzw. Bäuerinnen und erkennt an, dass diese in gerechter Weise an der Wertschöpfung beteiligt werden müssen. So müssen z. B. auch die Kosten einer nachhaltigen Produktion entlohnt werden. Darüber hinaus setzt sich die REWE Group dafür ein, Bauern bzw. Bäuerinnen in ihren Lieferketten zu unterstützen und ihren Wohlstand und ihre Resilienz zu fördern, z. B. mit dem Einkauf zertifizierter Produkte und durch Projekte. So haben wir bspw. den Einkauf von Fairtrade-zertifizierten Rohstoffen in unseren Lieferketten erhöht. In unseren Projekten im Kakao, Kaffee und Orangensaftsektor unterstützen wir Bauern bzw. Bäuerinnen in der Erreichung eines existenzsichernden Einkommens, durch Schulungen, Einkommensdiversifizierung, die Verbesserung der Infrastruktur oder die Zahlung von höheren Rohstoffpreisen.

Auch im Rohstoffsektor gibt es diverse Herausforderungen, die nicht allein durch Standards oder von den einkaufenden Unternehmen gelöst werden können. So sind auch die nationalen Regierungen in den Produktionsländern wichtige Akteur:innen, wenn es um den Schutz und die Förderung von Bauern bzw. Bäuerinnen geht.

### Förderung von existenzsichernden Einkommen und Löhnen

Die Förderung von existenzsichernden Einkommen und Löhnen ist ein zentrales Thema unserer Arbeit.

Im Orangensaftsektor setzt sich die REWE Group als Mitglied der Sustainable Juice Platform dafür ein, dass Beschäftigte in der Orangenlieferkette in Brasilien einen existenzsichernden Lohn erhalten können. Darüber hinaus ist die REWE Group ein Gründungsmitglied von PANAQ. Die Arbeit der [PANAQ](#) setzt auf den Dialog mit allen beteiligten Akteur:innen zur Umsetzung menschenwürdiger Arbeits- und

Lebensbedingungen und existenzsichernder Einkommen. In einem eigenen [Orangensaftprojekt in Brasilien](#) mit Fairtrade strebt die REWE Group die Zahlung von existenzsichernden Einkommen an.

Im Bananensektor hat sich die REWE Group im Rahmen der INA verpflichtet, die Rahmenbedingungen für existenzsichernde Löhne und Einkommen zu schaffen. Wesentliche Bestandteile sind verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken, die Unterstützung von starken und aktiven Arbeitnehmervertretungen und der Aufbau von Monitoring-Tools entlang der Lieferketten für transparente Löhne.

Oft führen eine unzureichende oder falsche Berechnung der Überstundenzuschläge dazu, dass nicht die korrekten Löhne ausgezahlt werden. Daher unterstützt die REWE Group im Rahmen ihres Factory Improvement Programms die Personalabteilungen und das Management in Fabriken beim Aufbau von Zeiterfassungssystemen und der Berechnung von Überstunden. Das F.I.T. wird bei allen kritischen und strategisch wichtigen Lieferanten und Produktionsstätten in allen Food und Non Food Risikolieferketten durchgeführt z. B. Obst- und Gemüsekonserven, Essig und Öle, Fischkonserven, Gewürze und Nahrungsmittel oder Textilien, Hygieneartikel und Tierfutter.

Wegweisend ist das REWE Group [Very Fair Schokoladen-Projekt](#), in dem den Bauern bzw. Bäuerinnen schon heute eine zusätzliche Prämie für ein existenzsicherndes Einkommen gezahlt wird. Der Kakao für diese Eigenmarken-Tafelschokolade stammt aus einem wegweisenden Projekt mit der Kooperative „Fanteakwa“ in Ghana. Die Kakaobauernfamilien erhalten neben den jeweiligen Fairtrade-Prämien und -Mindestpreisen einen monetären Aufschlag in Form des sogenannten Fairtrade Living Income Differentials. Mit der Zahlung dieses Aufschlags wird der Fairtrade Living Income Referenzpreis für Ghana erreicht. Dieser von Fairtrade berechnete Preiszuschlag entspricht in der aktuellen Erntesaison rund 15 Prozent pro Tonne Kakao und ist ein wesentlicher Baustein zur Erreichung eines existenzsichernden Einkommens für Kakaobauernfamilien. Zusammen mit Fairtrade arbeiten wir an der Ausweitung dieses Ansatzes.

2021 hat REWE ein [Projekt mit den Frauen der Kaffeekooperative „Ubiriki“](#) gestartet. REWE garantiert den Frauen die Abnahme der gesamten Menge ihres Fairtrade zertifizierten Kaffees und unterstützt sie zusätzlich durch Maßnahmen zur Einkommensdiversifizierung, Organisationsfähigkeit und zur Verbesserung der Anbaupraktiken sowie Erhöhung der Qualität und Quantität ihrer Kaffeeproduktion. Die Kooperative Ubiriki nimmt außerdem an der Studie zur Ermittlung von Richtwerten für die Höhe des existenzsichernden Einkommens und somit die Berechnung des „Fairtrade Living Income Reference Prices“ teil.

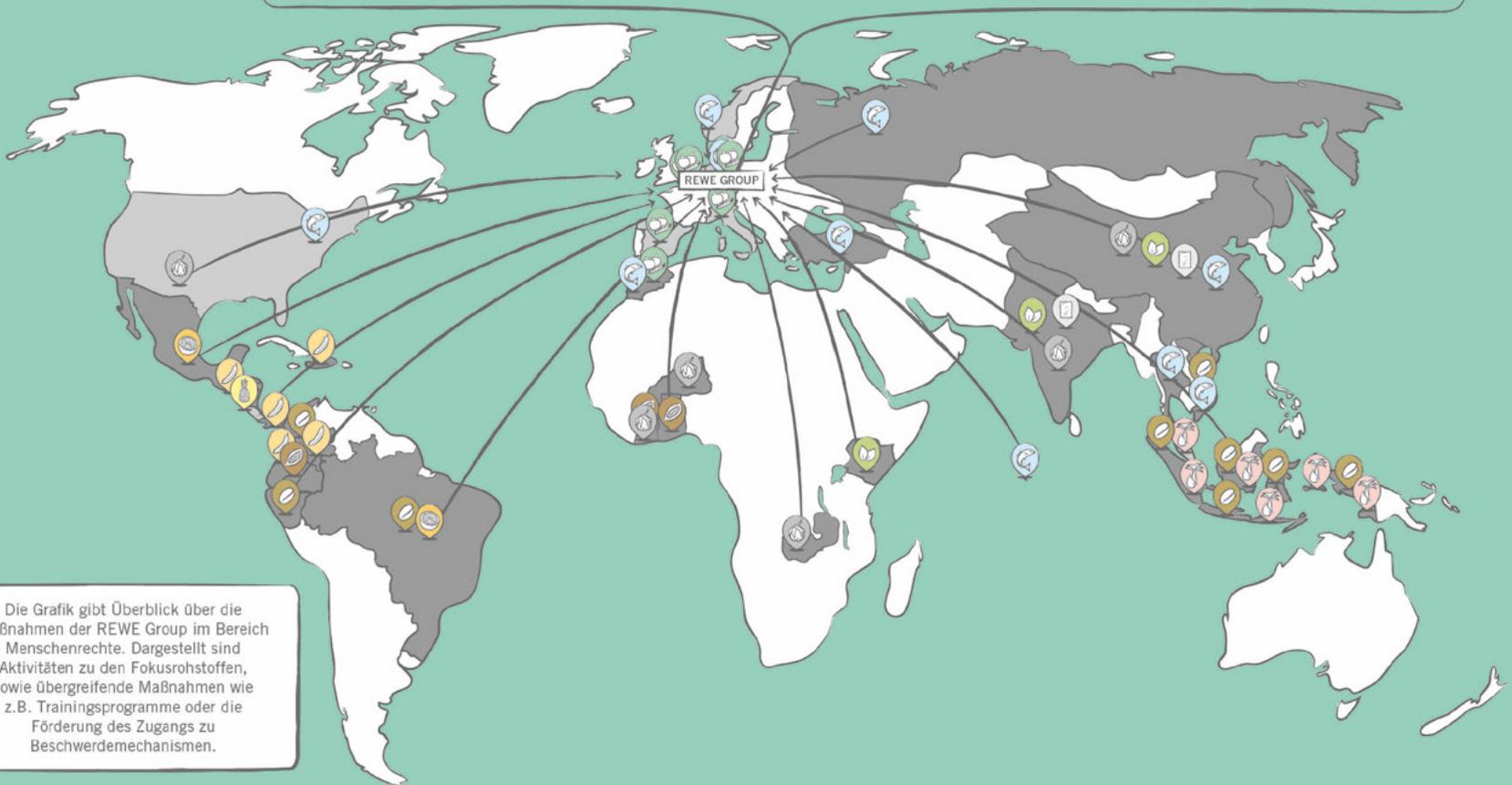
# Maßnahmen zur Förderung fairerer Lieferketten der REWE Group

### Unsere Fokusthemen

- Zwangsarbeit und Kinderarbeit
- Existenzsichernde Löhne & Einkommen
- Frauen in der Lieferkette

### Maßnahmen in der Lieferkette

- Zusammenarbeit mit Lieferanten: Supplier Code of Conduct und Trainingsprogramm für direkte Lieferanten
- Zusammenarbeit mit Produktionsstätten: Audits und Trainingsprogramme
- Förderung Zugang Beschwerdemechanismus



Die Grafik gibt Überblick über die Maßnahmen der REWE Group im Bereich Menschenrechte. Dargestellt sind Aktivitäten zu den Fokusrohstoffen, sowie übergreifende Maßnahmen wie z.B. Trainingsprogramme oder die Förderung des Zugangs zu Beschwerdemechanismen.

## Maßnahmen Fokusrohstoffe

### Obst und Gemüse

Ziele: 100 % zertifizierte Ananas und Bananen bis 2010 (Rainforest Alliance, Fairtrade, EU Bio), 100 % der Obst und Gemüse Lieferanten sind vertraglich verpflichtet, die ILO Kernarbeitsnormen einzuhalten und entsprechende Nachweise vorzulegen

Mitglied Technical Committee von GLOBALG.A.P., Mitglied Rainforest Alliance Standards Committee, Mitglied World Banana Forum, Mitglied IFA AG Existenzsichernde Einkommen Bananen, Projekt Mittelamerikafond

### Kakao

Leitlinie  
Ziele: 100 % zertifizierter Kakao bei Eigenmarken seit 2020 (Fairtrade, Fairtrade Sourcing Program, Rainforest Alliance / UTZ, Bio), 100 % Schokoladenartikel sowie Instantkakao, Nuss-Nougat-Drobfleisch und Süßgebäck zertifiziert durch Fairtrade bzw. das Fairtrade-Kakaoprogramm seit 2020

Gründungsmitglied Forum Nachhaltiger Kakao, Projekt für existenzsichernde Einkommen im Kakasektor in Ghana

### Kaffee

Leitlinie  
Ziel: 100 % zertifizierte Eigenmarken seit 2020 (Fairtrade, Rainforest Alliance, UTZ, Bio)

Bauernprojekt Incahuasi, Projekt zur Frauenförderung in Peru

### Tee

Leitlinie  
Ziele: 100 % zertifizierte Rohware in allen Schwarz- und Grünteeartikeln, 100 % zertifizierte Kräutler- und Früchteeartikel mit mind. 30 % zertifizierter Rohware (inkl. Rooibos) bis Ende 2025

### Orangensaft

Leitlinie  
Ziel: 100 % zertifizierter Orangensaft seit 2020 (Fairtrade, Rainforest Alliance, Bio)

Gründungsmitglied PANAO, Mitglied Sustainable Juice Platform, Orangensaftprojekt Brasilien

### Palmöl

Leitlinie  
Ziel: 100 % zertifiziertes Palmöl seit 2013 (RSPO)

Gründungsmitglied Forum Nachhaltiges Palmöl

### Fisch

Leitlinie  
Ziel: 100 % zertifizierte Eigenmarken-Fischprodukte bis 2021 (MSC, GLOBALG.A.P., ASC, Bio)

### Baumwolle und Textil

Leitlinie  
Ziel: 100 % Baumwolltextilien aus nachhaltigerer Baumwolle (GOTS, Cotton made in Africa, recycle Baumwollfasern) bis 2025

Mitglied Cotton Made in Africa (CmiA), Bündnis für nachhaltige Textilien und Bangladesh Accord on Fire and Building Safety

### Naturstein

Leitlinie  
Ziel: Kontinuierlicher Ausbau des Sortiments an zertifizierten Produkten

### 2.3.3 Beschwerdemechanismen

Beschwerdemechanismen ermöglichen es Personen oder Gruppen (oder ihren Vertretern), die von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte betroffen sind oder sich hiervon bedroht fühlen, ihr Anliegen vorzubringen. Somit lassen sich potenziell nachteilige Auswirkungen frühzeitig erkennen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, um Verstöße zu unterbinden, diese in Zukunft zu vermeiden und den Betroffenen Entschädigungen zukommen zu lassen. Effektive Beschwerdemechanismen sind Teil der Anforderungen der UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte und müssen eine Reihe von Kriterien erfüllen: Legitimität, Transparenz, Berechenbarkeit, Zugänglichkeit, Rechte-Kompatibilität, Ausgewogenheit. Die Zugänglichkeit ist für einen funktionierenden Beschwerdemechanismus besonders wichtig. Sprachbarrieren, die Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder fehlendes Vertrauen in den Mechanismus gehören zu den wesentlichen Hürden, die beim Aufbau von effektiven Beschwerdemechanismen beseitigt werden müssen.

Beschwerdemechanismen umfassen den Eingang einer Beschwerde oder die Meldung eines Missstands, die Bearbeitung des Anliegens und die Behebung des Missstands. Zur besseren Differenzierung unterscheidet die REWE Group zwischen betrieblichen Beschwerdemechanismen innerhalb von Unternehmen und externen „Back-Up“-Mechanismen, die von Akteur:innen außerhalb des Betriebes, wie z. B. staatlichen Institutionen, Gewerkschaften, Multi-Stakeholder Organisationen, Verbänden oder anderen Unternehmen in der Wertschöpfungskette wie z. B. Geschäftskunden, zur Verfügung gestellt werden. „Back-Up“-Mechanismen sollen sicherstellen, dass Betroffene ihre Beschwerden an eine andere Stelle adressieren können, wenn sie im eigenen Betrieb nicht weiterkommen.

Die REWE Group hat die Förderung des Zugangs zu effektiven Beschwerdemechanismen als festen Bestandteil in ihrer Strategie verankert. Den Risikoanalysen entsprechend hat die REWE Group als relevante Lieferkettenbereiche a) Fokusrohstoffe und b) die Produktionsstätten in Risikoländern definiert. In diesen Lieferkettenbereichen gibt es bereits Ansätze für betriebliche und „Back-Up“-Beschwerdemechanismen. Die REWE Group fördert daher durch Sensibilisierung und Training die Nutzung und Qualität der bestehenden Beschwerdemechanismen und setzt sich für den Ausbau von „Back-Up“-Mechanismen ein. Wir sehen in solchen systemisch organisierten Ansätzen, häufig über Audit- und Zertifizierungssysteme, einen wichtigen Hebel, um den Zugang zu Beschwerdemechanismen in unseren Lieferketten

zu fördern. Es ist aus unserer Sicht nicht zielführend, wenn Unternehmen individuelle Mechanismen in ihren nicht exklusiven Lieferketten einführen. Stattdessen müssen unternehmensübergreifende Ansätze verfolgt werden und weitere Stakeholder, wie z. B. auch zivilgesellschaftliche Organisationen und Gewerkschaften, eingebunden werden.

Beim Aufbau von Beschwerdemechanismen ist es für uns von zentraler Bedeutung, dass insbesondere Frauen oder Migrant:innen der Zugang und die Nutzung des Beschwerdemechanismus erleichtert wird, z. B. durch mehrsprachige, einfache und geschützte Kontaktmöglichkeiten. Viele Audit- und Zertifizierungssysteme entwickeln ihre Beschwerdemechanismen derzeit weiter. So hat amfori ein Pilotprojekt in Vietnam gestartet, mit dem Ziel einen Beschwerdemechanismus für die Lieferkette zu testen und sukzessive auszurollen. Fairtrade hat einen WhatsApp Kanal implementiert, der den Zugang zum Beschwerdemechanismus für Bauern bzw. Bäuerinnen erleichtern soll. Doch wo Arbeiter:innen und Kleinbauer bzw. Kleinbäuerinnen nicht im Bereich von Audits und Zertifizierungen agieren, gibt es weiterhin dringenden Bedarf Lösungen zu entwickeln, um den Zugang zu Beschwerdemechanismen zu verbessern. Hier wird sich die REWE Group aktiv dafür einsetzen, um zu Lösungen beizutragen.



### Aktivitäten der REWE Group zur Förderung von Beschwerdemechanismen

- In ihrem Supplier Code of Conduct formuliert die REWE Group konkrete Anforderungen an die Ausgestaltung effektiver betrieblicher Beschwerdemechanismen.
- Im Rahmen des REWE Group Factory Improvement Programms (F.I.T., siehe oben) wird der Aufbau betriebsinterner Beschwerdemechanismen in den tieferen Stufen der Lieferkette unterstützt, denn die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass viele Produktionsstätten noch Nachholbedarf haben, um gelebte, transparente und vertrauenswürdige Prozesse zu etablieren. Zusammen mit einem erfahrenen Dienstleister analysiert die REWE Group die Beschwerdemechanismen der Fabriken hinsichtlich Aufbau und eventueller Hürden für Arbeiter:innen. Besonderes Augenmerk wird hier auf die Zugänglichkeit der Beschwerdemechanismen für z. B. migrantische Arbeiter:innen und Frauen gelegt. So werden Fabriken z. B. angehalten, Informationen auch in der Muttersprache der migrantischen Arbeiter:innen zur Verfügung zu stellen oder gezielt weibliche Ansprechpartner zu benennen.
- Durch die aktive Teilnahme an der amfori Projektgruppe zum Aufbau eines Supply Chain Grievance Mechanismus wollen wir zur Etablierung eines „Back-Up“-Mechanismus beitragen, von dem letztlich alle durch amfori auditierten Produktionsstätten auf der ganzen Welt profitieren.

### Der REWE Group Beschwerdeprozess

Geschäftspartner müssen den Verdacht auf einen Verstoß gegen Vorschriften, Gesetze und Grundsätze melden. Wenn externe Beschwerden zu Vorfällen über formelle Kanäle wie dem Hinweisgebersystem, über die Standardsysteme oder über andere informelle Kanäle bei der REWE Group eingehen, greift ein interner Prozess zur Untersuchung und Behebung der Beschwerde unter Beteiligung der Beschwerdeführer.



Abbildung 3: Darstellung Beschwerdemanagementprozess Lieferkette REWE Group

#### 1. Erhalt und Prüfung der Beschwerde

Nach dem Erhalt der Beschwerde wird diese dokumentiert und auf Zulässigkeit geprüft. Relevante Ansprechpartner:innen innerhalb der REWE Group werden informiert.

#### 2. Untersuchung der Situation und Identifikation möglicher Maßnahmen

Anschließend wird die Beschwerde untersucht – beispielsweise durch Gespräche mit Lieferanten, Brancheninitiativen oder NGOs, durch Vor-Ort-Besuche oder in Form von Interviews mit den Betroffenen. Auf Basis der Ergebnisse werden wirksame Maßnahmen identifiziert.

Sollte eine Beschwerde das Thema Kinderarbeit betreffen, arbeitet die REWE Group mit der Organisation The Center for Child Rights and Business (ehemals CCR-CSR) zusammen, um sicherzustellen, dass Abhilfe im Sinne des Wohles des Kindes erreicht werden kann (siehe auch [REWE Group Leitlinie zur Prävention von Kinderarbeit](#)).

#### 3. Abhilfe, Wiedergutmachung und Kontrolle der Maßnahmenimplementierung

Der betroffene Lieferant oder die Produktionsstätte muss die definierten Maßnahmen, zum Beispiel die Einstellung des kritisierten Verhaltens, Präventionsmaßnahmen durch Trainings oder die Wiedergutmachung der Betroffenen, z. B. durch Kompensationen, umsetzen. Die REWE Group kontrolliert die Implementierung der Maßnahmen konsequent – werden sie nicht umgesetzt, so kann letztendlich auch ein Ausschluss des Lieferanten von künftigen Aufträgen erfolgen.

#### 4. Abschluss der Beschwerde und Auswertung

Wurden Abhilfemaßnahmen erfolgreich implementiert, so wird die Beschwerde abgeschlossen.

In ihrem Nachhaltigkeitsbericht berichtet die REWE Group jährlich über Anzahl und Art der eingegangenen Beschwerden.

##### 2.3.4 Zusammenarbeit mit Stakeholdern

Die Herausforderungen der Bearbeitung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Herstellung der Eigenmarkenprodukte liegen oft in den globalen Handelsstrukturen und sind beeinflusst durch politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Identifikation der relevanten Themen und zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist daher ein kontinuierlicher Austausch mit relevanten Stakeholdern. So ist die enge Einbindung und Zusammenarbeit mit dem Fachbeirat Nachhaltigkeit der REWE Group, der aus externen Expert:innen und Vertreter:innen von Nichtregierungsorganisationen besteht, ein Teil der Strategieentwicklung. Zudem engagiert sich die REWE Group in einer Vielzahl von nationalen und internationalen Initiativen, die sich mit den Themen Menschenrechte und Arbeitsbedingungen im jeweiligen Kontext befassen. Eine Aufstellung befindet sich im [aktuellen Nachhaltigkeitsbericht](#). Außerdem lädt das Unternehmen regelmäßig zu Dialogveranstaltungen ein.

## 2.4 Monitoring und regelmäßige Berichterstattung

Nach der Risikoanalyse, der Priorisierung und der Umsetzung von Maßnahmen ist das Monitoring und die Berichterstattung der vierte Schritt in unserem Prozess der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

Wir überprüfen jährlich unsere Zielsetzung, unsere Fokusthemen und Fokusrohstoffe und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Rahmen unseres Nachhaltigkeits-Strategieprozesses und arbeiten an Verbesserungen und Weiterentwicklungen. Dazu tauschen wir uns auch mit externen Expert:innen und Stakeholdern, Lieferanten und NGOs aus. Diese Überprüfung hat z. B. zur Aufnahme des Fokusthemas „Frauen in der Lieferkette“ geführt. Ein Wirkungsmonitoring ist zudem Bestandteil jedes Projektes, wie z. B. bei unseren Projekten zu Kakao, Kaffee oder Orangensaft oder unseren Trainingsprogrammen für direkte Lieferanten und Produktionsstätten.

Über Fortschritte bei der Umsetzung der Maßnahmen und bei der Erreichung der aufgezeigten Ziele wird regelmäßig und öffentlich von der REWE Group berichtet. Dies geschieht in Pressemeldungen, über die Website der REWE Group oder über den Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmensgruppe. Denn die REWE Group ist überzeugt, dass Transparenz und die Bereitstellung umfangreicher Informationen wichtige Bestandteile eines erfolgreichen Nachhaltigkeitsmanagements sind.

## 2.5 Ausblick 2022/23

Die REWE Group entwickelt sich hinsichtlich der Fairness in ihren Lieferketten stetig weiter. Folgende Maßnahmen werden kurzfristig durchgeführt:

- **1. Optimierung interner Prozesse:** Die REWE Group arbeitet weiter an der Optimierung ihrer internen Prozesse zur Sicherstellung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.
- **2. Erweiterung der Lieferantenbewertung:** Die REWE Group entwickelt eine übergreifende Lieferantenbewertung. Diese soll es noch umfassender als bisher ermöglichen, Lieferanten hinsichtlich ihrer menschenrechtlichen Risiken zu priorisieren und zielgerichtete Maßnahmen zu ergreifen, um in Zusammenarbeit mit den Lieferanten an der Minimierung oder Behebung dieser Risiken zu arbeiten.
- **3. Analyse der Einkaufspraktiken:** Die REWE Group prüft ihre Einkaufspraktiken hinsichtlich menschenrechtlicher Risiken und bindet die Ergebnisse in ihre Risikoanalysen ein.
- **4. Optimierung der Risikorohstoffanalyse:** Die REWE Group wird ihren bewährten Ansatz der Risikorohstoffanalysen weiter hinsichtlich der Inhalte optimieren, um eine stärkere interne Orientierung zu ermöglichen.
- **5. Analyse und Weiterentwicklung von Maßnahmen:** Die REWE Group prüft kontinuierlich die Einführung neuer Maßnahmen, um die Risiken von Menschenrechtsverletzungen in ihren Lieferketten weiter zu reduzieren oder zu beseitigen.
- **6. Vertiefung von Schulungen:** Die REWE Group baut ihr Schulungskonzept zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht aus.

## Impressum

**Herausgeber:** REWE Group  
Corporate Responsibility  
50603 Köln

**Telefon:** +49 221 149 - 1791

Der Dialog zum Thema Fairness ist uns ein wichtiges Anliegen. Für Anregungen und Rückfragen kontaktieren Sie uns unter: [nachhaltigkeit@rewe-group.com](mailto:nachhaltigkeit@rewe-group.com)

Stand: Dezember 2021