

Gebr. Heinemann
Gegründet 1879




Verhaltenskodex für Lieferanten

September 2024 | Version 1

INHALT

1. Geltungsbereich dieses Verhaltenskodex für Lieferanten	___ 03
2. Audits	___ 04
3. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen	___ 04
4. Umweltpolitisches Engagement	___ 07
5. Compliance-Management-Systeme	___ 08
6. Geschäftsethik	___ 08
7. Plan für Korrekturmaßnahmen	___ 09
8. Meldung von Fehlverhalten und Verstößen	___ 09

Als globales Zulieferunternehmen setzt sich Gebr. Heinemann für die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards ein und hält sich an die internationalen Grundsätze, die in seinem [Ethikkodex](#)  als wesentlicher Bestandteil seiner Erklärung zu den Menschenrechten dargelegt sind.


In seiner Rolle als Zwischenglied in der Lieferkette legt Gebr. Heinemann großen Wert auf die Förderung ethischer Geschäftsbeziehungen und die Einhaltung grundlegender Sozial- und Umweltstandards.

Gebr. Heinemann verlangt daher von seinen Hauptlieferanten, deren Muttergesellschaften, Tochtergesellschaften oder verbundenen Unternehmen, einschließlich ihrer Mitarbeiter, ihres Managements, ihrer leitenden Angestellten und Direktoren in ihrer Arbeitsbeziehung mit Gebr. Heinemann, sowie von allen anderen, mit denen sie Geschäfte machen, einschließlich Unterlieferanten und Subunternehmern, die an der Herstellung und/oder Bereitstellung von Waren und/oder Dienstleistungen für Gebr. Heinemann beteiligt sind (zusammenfassend „**Geschäftspartner**“), die in diesem Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct, „**SCoC**“) dargelegten Grundsätze zu beachten.

Dieser SCoC legt die Mindeststandards für Geschäftspartner fest und stützt sich auf internationale Standards wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, das Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und die zehn Grundsätze des UN Global Compact.

Wenn dieser SCoC einem bestimmten Lieferanten vorgelegt und von ihm anerkannt wurde, gilt er als Vertragsdokument und als integraler Bestandteil jeder zwischen Gebr. Heinemann und dem jeweiligen Lieferanten geschlossenen Vereinbarung.

Alle Maßnahmen und Verpflichtungen, die in diesem SCoC festgelegt sind, werden, soweit möglich, nach Rücksprache mit dem Lieferanten und stets unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Lieferanten (gegebenenfalls einschließlich der Interessen seiner Lieferanten), der Rechte der Arbeitnehmer, des Datenschutzes und des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen umgesetzt.

Die Anforderungen dieses SCoC können in regelmäßigen Abständen aktualisiert werden, um Änderungen der geltenden Gesetze, Vorschriften und Industriestandards zu berücksichtigen. Dieser SCoC kann in seiner aktuellen Fassung [hier](#)  abgerufen und heruntergeladen werden.

Gebr. Heinemann wird seine Drittparteien, Auftragnehmer und Lieferanten über alle Änderungen informieren und Kontrollen und Audits durchführen, um die Einhaltung seiner Anforderungen sicherzustellen.

1. Geltungsbereich dieses Verhaltenskodex für Lieferanten

Die Geschäftspartner sind verpflichtet, die in diesem SCoC festgelegten grundlegenden Sozial- und Umweltstandards einzuhalten sowie alle geltenden nationalen und internationalen Arbeits-, Sozial- und Umweltgesetze und -vorschriften zu befolgen. Gebr. Heinemann hat das Recht, die Einhaltung des SCoC durch die Geschäftspartner zu überprüfen.

Die folgenden Standards im Sozial- und Umweltbereich gelten für alle Arbeitnehmer, einschließlich Zeitarbeitern, Arbeitsmigranten, Studenten, Vertragsarbeitern, direkt Beschäftigter und aller anderen Arten von Arbeitnehmern. Die in diesem SCoC, in der nationalen Gesetzgebung und in den internationalen Leitlinien formulierten Verpflichtungen dürfen nicht umgangen werden, z. B. durch Leiharbeit, die Vergabe von Unter-

aufträgen, fingierte Ausbildungsprogramme oder Heimarbeit. Wenn Gesetze, Verordnungen, spezifische Industrienormen, geltende Tarifverträge und dieser SCoC ähnliche Bestimmungen enthalten, findet die Bestimmung Anwendung, die einen größeren Schutz für Arbeitnehmer und/oder die Umwelt bietet. Schutzbedürftige Arbeitnehmer, wie Arbeitsmigranten und Saisonarbeiter, jugendliche Arbeitnehmer, Vertragsarbeiter, Leiharbeiter und Zeitarbeiter, Heimarbeiter, schwangere oder behinderte Arbeitnehmer, müssen in besonderem Maße berücksichtigt werden.

2. Audits

Der Lieferant hat Kenntnis davon, dass Gebr. Heinemann zur Durchführung einer Risikoanalyse nach § 5 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz verpflichtet ist. Auf Aufforderung von Gebr. Heinemann hat der Lieferant unverzüglich alle Informationen zur Verfügung zu stellen, die Gebr. Heinemann oder ein von Gebr. Heinemann zu diesem Zweck beauftragter Dritter benötigt, um eine Risikoanalyse in Bezug auf den Lieferanten durchzuführen (auch wiederholt, soweit eine Wiederholung nach § 5 Abs. 4 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erforderlich ist). Soweit im Einzelfall erforderlich, muss der Lieferant auch das Betreten des Betriebsgeländes des Lieferanten durch Mitarbeiter oder Beauftragte von Gebr. Heinemann zu diesem Zweck gestatten.

3. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Bei Gebr. Heinemann als Familienunternehmen steht der Mensch im Mittelpunkt: seine Mitarbeiter, seine Kunden, seine Geschäftspartner und alle anderen Menschen, die mit Gebr. Heinemann direkt oder indirekt zu tun haben. Die Würdigung des Menschen ist in der Vision des Unternehmensleitbilds von Gebr. Heinemann verankert. Gebr. Heinemann erwartet von seinen

Lieferanten, dass sie die geltenden Gesetze und ähnliche Standards und Prinzipien in den Ländern, in denen sie tätig sind, einhalten.

[Gebr. Heinemanns Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten](#) 

Angemessene Arbeitsverträge

Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses stellt der Lieferant den Arbeitnehmern verständliche Informationen in ihrer eigenen Sprache zur Verfügung und stellt sicher, dass sie über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitszeiten, Entlohnung und Zahlungsbedingungen, in ihrer eigenen Sprache informiert sind und über schriftliche Arbeitsverträge verfügen, soweit dies im Rahmen der nationalen Vorschriften und Gesetze vorgeschrieben ist.

Die wichtigsten Elemente von Arbeitsverträgen sollten den lokalen und nationalen Gesetzen und Vorschriften sowie den Branchenstandards entsprechen. Dazu gehören mindestens: Name, Anschrift, Funktion, Datum des Beschäftigungsbegins, Arbeitszeit, Lohn und Vergütung, Unterschriften von Arbeitnehmer und Arbeitgeber und Datum jeder Unterschrift.

Verbot von Kinderarbeit und Schutz der jugendlichen Arbeitnehmer

Kinder unterhalb des gesetzlich festgelegten Mindestalters für das Ende der Schulpflicht, das nicht unter 15 Jahren liegen darf, dürfen weder direkt noch indirekt beschäftigt werden, es sei denn, es gelten die von der IAO anerkannten Ausnahmen.

Kinder müssen vor jeder Form der Ausbeutung geschützt werden.

Im Rahmen des Rekrutierungsprozesses werden zuverlässige Verfahren zur Altersüberprüfung eingeführt. Diese Verfahren dürfen in keiner Weise erniedrigend oder respektlos gegenüber dem Arbeitnehmer sein.

Sollte der Lieferant irgendeine Form von Kinderarbeit feststellen, muss er sofort Maßnahmen ermitteln und ergreifen, um den Schutz der betroffenen Kinder sicherzustellen.

Jugendliche Arbeitnehmer zwischen 15 und 18 Jahren dürfen nur im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen beschäftigt werden. Sie dürfen auf keinen Fall nachts arbeiten oder Arbeiten verrichten, die ihrer Gesundheit, Sicherheit oder Moral schaden könnten. Kinder im schulpflichtigen Alter – d. h. unter dem Mindestalter für eine Erwerbstätigkeit – müssen die Möglichkeit haben, an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen teilzunehmen. Jugendliche zwischen 14 und 18 Jahren oder im schulpflichtigen Alter dürfen nur außerhalb der Schulzeit und höchstens acht Stunden pro Tag arbeiten. Die tägliche Gesamtzeit von Schule, Arbeit und Arbeitsweg sollte zehn Stunden nicht überschreiten.

Verbot von Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Dem Lieferanten ist es strengstens untersagt, sich an jeglicher Form von Leibeigenschaft, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit, einschließlich staatlich angeordneter Zwangsarbeit, zu beteiligen oder sich über Geschäftspartner daran zu beteiligen.

Er befolgt die internationalen Grundsätze für eine verantwortungsbewusste Rekrutierung, einschließlich des Arbeitgeberprinzips, und verlangt dasselbe von seinen Rekrutierungspartnern, wenn er direkt oder indirekt alle Arbeitnehmer einstellt, insbesondere Angehörige schutzbedürftiger Gruppen wie Zeitarbeiter und Arbeitsmigranten. Diese Grundsätze umfassen mindestens die folgenden Punkte:

- **Keine Erhebung von Gebühren und Kosten für die Einstellung von Arbeitnehmern.**

- **Klare und transparente Arbeitsverträge.**
- **Schutz der Arbeitnehmer vor Täuschung und Nötigung.**
- **Sicherstellung des freien Personenverkehrs und Verzicht auf die Einbehaltung von Ausweispapieren.**
- **Zugang zu kostenlosen, umfassenden und korrekten Informationen.**
- **Das Recht der Arbeitnehmer, ihren Vertrag zu kündigen, den Arbeitgeber zu wechseln und sicher zurückzukehren, muss gewahrt bleiben.**
- **Möglichkeit des Zugangs zu kostenlosen Streitbeilegungsmechanismen und wirksamen Rechtsbehelfen.**

Antidiskriminierungsmaßnahmen

Der Lieferant muss sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer mit Gleichheit, Würde und Respekt behandelt werden. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Religion, der Ethnie, der Kaste, der Geburt, der sozialen Herkunft, einer Behinderung, der ethnischen und nationalen Herkunft, der Nationalität, der Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder anderen legitimierten Organisationen, der politischen Zugehörigkeit oder Meinung, der sexuellen Orientierung, der familiären Pflichten, des Familienstands, einer Schwangerschaft, von Krankheiten oder anderen persönlichen Merkmalen ist strikt verboten. Der Lieferant ist ferner verpflichtet, während des gesamten Einstellungsverfahrens und der Beschäftigung ein gendergerechtes und gleichberechtigtes Umfeld zu schaffen.

Gebr. Heinemanns Grundsatz zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration

Kein Missbrauch und keine Belästigung

Der Lieferant muss dafür sorgen, dass seine Arbeitnehmer keiner menschenunwürdigen oder erniedrigenden Behandlung, keiner körperlichen Bestrafung, keiner sexuellen Belästigung,

keinem Missbrauch, keiner psychischen oder physischen Nötigung und keiner verbalen Misshandlung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind.

Disziplinarmaßnahmen sollten sich streng an nationale Gesetze und international anerkannte Menschenrechtsstandards halten. Die Auferlegung willkürlicher Sanktionen im Zusammenhang mit Krankheit oder Schwangerschaft ist streng verboten. Darüber hinaus darf ein Arbeitnehmer, der Bedenken wegen Diskriminierung, Missbrauch oder Belästigung äußert, keinerlei Disziplinarmaßnahmen oder Repressalien erfahren

Gerechte Vergütung und Sozialleistungen

Der Lieferant ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns oder, falls diese höher sind, auf der Grundlage der in Tarifverhandlungen vereinbarten Branchenstandards zu entlohnen. Der Lieferant stellt sicher, dass Arbeitnehmer unabhängig von Geschlecht und Kategorie, z. B. Arbeitsmigranten und einheimische Arbeitnehmer, bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation den gleichen Lohn erhalten.

Der Lieferant trägt dem Recht seiner Arbeitnehmer auf eine angemessene Entlohnung Rechnung, die ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben ermöglicht (existenzsichernder Lohn), wenn die gesetzlichen Mindestlöhne dafür nicht ausreichen.

Die Lieferanten gewähren ihnen alle gesetzlichen Sozialleistungen. Die Löhne und Gehälter müssen pünktlich, regelmäßig und in voller Höhe in einer gesetzlichen Währung gezahlt werden. Abzüge sind nur unter den gesetzlich oder tarifvertraglich geregelten Bedingungen zulässig. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig.

Angemessene Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Rechts-

vorschriften und Industrienormen entsprechen, je nachdem, was die striktere Regelung ist. Die vor Ort geltenden gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit (insbesondere zu Überstunden, Pausen und Ruhezeiten) sind stets einzuhalten. Alle Überstunden müssen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen freiwillig geleistet und in Übereinstimmung mit den lokalen und nationalen Gesetzen und Vorschriften bezahlt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Pausen an jedem Arbeitstag und auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, sofern nicht tarifvertraglich festgelegte Ausnahmen gelten.

Respektierung der Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Der Lieferant muss das Recht seiner Arbeitnehmer respektieren, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten sowie Tarifverhandlungen in freier und demokratischer Weise zu führen. Die Arbeitnehmervertreter genießen Schutz vor Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltung und haben ungehinderten Zugang zu den Arbeitnehmern, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte auf legitime und friedliche Weise wahrnehmen können.

Wenn der Lieferant in Ländern tätig ist, in denen gewerkschaftliche Aktivitäten rechtswidrig sind oder in denen freie und demokratische gewerkschaftliche Aktivitäten nicht erlaubt sind, muss er das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen respektieren, indem er den Arbeitnehmern die Möglichkeit gibt, ihre eigenen Vertreter frei zu wählen, mit denen das Unternehmen Verhandlungen über Themen am Arbeitsplatz führen kann.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Arbeitnehmer müssen eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung vorfinden. Branchenspezifische Kenntnisse und bereichsspezifische Gefährdungen sind zu berücksichtigen.

Zu den Mindestanforderungen gehören die Bereitstellung von Trinkwasser, angemessener Beleuchtung, Temperaturregelung und Belüftung, ausreichenden sanitären Anlagen sowie zweckmäßig ausgestatteten Arbeitsplätzen und Einrichtungen für die Gesundheitsfürsorge am Arbeitsplatz und ähnliche Einrichtungen. Darüber hinaus müssen die Geschäftsräume gemäß den in den geltenden Gesetzen und Vorschriften festgelegten Standards eingerichtet und instand gehalten werden. Wenn Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein und die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer erfüllen.

Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe, Maschinen und Geräte sind durch Schilder, Schutzvorrichtungen und Abdeckungen zu sichern. Übungen und Vorgehensweisen zur Arbeitssicherheit müssen den Arbeitnehmern mitgeteilt werden, und es müssen regelmäßige Schulungen durchgeführt und dokumentiert werden. Persönliche Schutzausrüstungen in geeigneter Größe müssen zur Verfügung gestellt werden, und die Arbeitnehmer müssen im ordnungsgemäßen Gebrauch geschult werden. Der Lieferant räumt den Arbeitnehmern das Recht ein, in Gefahrensituationen das Betriebsgelände zu verlassen, ohne um Erlaubnis fragen zu müssen.

Der Lieferant ernennt einen verantwortlichen Manager oder leitenden Angestellten, der für die Einführung und Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verantwortlich ist, und stellt sicher, dass Systeme zur Identifizierung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer bestehen. Er ergreift wirksame Maßnahmen, um mögliche Unfälle, Verletzungen und Krankheiten der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit ihrer Arbeit zu verhindern.

Achtung der Landrechte und der Rechte der lokalen Gemeinschaft

Der Lieferant respektiert alle legitimen Eigentums-, Besitz- und Nutzungsrechte sowie die entsprechenden Rechte an natürlichen Ressourcen wie Wäldern und Gewässern, insbesondere die der indigenen Gemeinschaften. Dazu gehören nicht schriftlich festgelegte öffentliche, private, kommunale oder kollektive Rechte, einschließlich indigener oder gewohnheitsrechtlicher Rechte.

Landwirte und/oder Gemeinschaften dürfen nicht Opfer von Landraub werden, ihre Rechte verlieren oder von Land vertrieben werden, das sie gewöhnlich als Anbaufläche genutzt haben. Wenn das geltende Recht eindeutig Gegenteiliges vorsieht, sollte das in den FAO/OECD-Leitlinien beschriebene Verfahren befolgt werden. Insbesondere muss eine schnelle, angemessene und effektive Entschädigung geleistet werden. Wenn indigene Völker oder Gemeinschaften betroffen sind, muss der Erwerb von neuem Land durch eine externe, neutrale Partei mit der gebotenen Sorgfalt geprüft werden. Bei allen Verhandlungen müssen die Grundsätze der freien, vorherigen und sachkundigen Zustimmung im Einklang mit der UN-Erklärung über die Rechte der indigenen Völker beachtet werden. Es gilt das IAO-Übereinkommen 169.

4. Umweltpolitisches Engagement

Klima- und Umweltschutz

Der Lieferant verpflichtet sich, stets bestrebt zu sein, alle negativen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren. Dazu gehören die Erfassung aller wesentlichen Treibhausgasemissionen und die Umsetzung von Maßnahmen zur Emissionsreduzierung in der gesamten Wertschöpfungskette im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens. Der Lieferant wird zu einer Förderung der Nutzung erneuerbarer Energien, zum Ersatz

fossiler Brennstoffe und zur Verbesserung der Energieeffizienz angehalten. Gleichmaßen ist die kontinuierliche Vermeidung und Verringerung von Luft-, Boden- und Wasserverschmutzung von zentraler Bedeutung. Die Einführung eines angemessenen und effektiven Umweltmanagementsystems wird empfohlen. Im Einklang mit diesen Grundsätzen wird außerdem dringend empfohlen, sich der „Science Based Targets“-Initiative anzuschließen.

[Gebr. Heinemanns Umweltpolitik](#) 

Verantwortungsbewusste Verpackungs- und Abfallwirtschaft

Ziel muss es immer sein, im Sinne des Kreislaufwirtschaftsgesetzes zu handeln, um die Umweltauswirkungen zu minimieren. Dies bedeutet, dass zunächst Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Menge an Verpackungsmaterial ergriffen werden müssen. In einem zweiten Schritt sollten die Verpackungsmaterialien durch nachhaltige Alternativen ersetzt werden. Verpackungen gelten als umweltfreundlich, wenn sie aus recycelten, sekundären Rohstoffen oder alternativen Materialien bestehen, wenig Ressourcen beanspruchen und recycelt werden können. Idealerweise können sie mehrfach verwendet werden. Die Verbraucher sollten auch wissen, wie die Verpackung ordnungsgemäß zu entsorgen ist. Die Abfälle sollten kontinuierlich reduziert und für die ordnungsgemäße Entsorgung sortiert werden. Das bedeutet vor allem, dass keine gefährlichen Stoffe in die Umwelt gelangen oder den Menschen schaden.

Biodiversität und Endwaldung

Der Schutz des Ökosystems und die Erhaltung der biologischen Vielfalt sind wesentliche Inhalte des Umweltschutzes. Die nationalen Gesetze und Vorschriften zum Tierschutz und zum Wohlergehen der Tiere müssen in vollem Umfang beachtet werden. Der Lieferant soll die negativen Auswirkungen auf die biologische Viel-

falt minimieren und die nationalen Vorschriften zum Schutz der Wälder sowie den Beitrag zur Netto-Null-Entwaldung einhalten.

Es gilt die Verordnung (EU) 2023/1115 für entwaldungsfreie Produkte in der jeweils gültigen Fassung. Fällt ein Produkt in den Geltungsbereich der EU-Entwaldungs-Verordnung (EUDR), ist der Lieferant verpflichtet, uns dies unverzüglich mitzuteilen und alle erforderlichen Unterlagen, insbesondere die Sorgfaltserklärung, und Daten unaufgefordert zur Verfügung zu stellen.

5. Compliance-Management-Systeme

Gebr. Heinemann erwartet von seinen Lieferanten, dass sie über angemessene Compliance-Management-Systeme, Richtlinien, Verfahren und Schulungen verfügen, die eine wirksame Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards sicherstellen.

6. Geschäftsethik

Fairer Wettbewerb

Die Lieferanten verpflichten sich zu fairem Wettbewerb, insbesondere müssen sie in Bezug auf den Wettbewerb fair handeln und ihre Geschäfte in Übereinstimmung mit den Wettbewerbs-, Kartell- und Geldwäschevorschriften führen.

Keine Korruption

Der Lieferant unterlässt jede Art von kriminellen Handlungen, insbesondere Korruption, sowie Handlungen, die als solche ausgelegt werden könnten. Die Geschäftspartner verpflichten sich, in ihren Geschäftsbeziehungen zu ihren Lieferanten und Vertretern des öffentlichen Lebens keine Zahlungen oder Vergünstigungen anzunehmen oder zu gewähren, die Geschäftsentscheidungen beeinflussen oder den Anschein erwecken könnten, dass sie diese beeinflussen, oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil verschaffen.

Interessenkonflikte

Der Lieferant vermeidet alle Situationen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Handlungen, die einen Interessenkonflikt oder den Anschein eines Interessenkonflikts beinhalten könnten, sollten Gebr. Heinemann schriftlich und vollständig offengelegt werden, sobald der Konflikt besteht.

7. Plan für Korrekturmaßnahmen

Wenn der Lieferant im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit gegen die Menschenrechte, die Arbeitsbedingungen, das Umweltengagement, die Geschäftsethik oder eine andere in diesem SCoC festgelegte Anforderung verstoßen hat oder verstoßen wird, ist der Lieferant verpflichtet, diesen Umstand gemäß Abschnitt 8 zu melden.

Der Lieferant ergreift unverzüglich geeignete Abhilfemaßnahmen, um den Verstoß zu verhindern oder zu beenden oder das Ausmaß des Verstoßes zu minimieren. Der Lieferant wird Gebr. Heinemann auf Wunsch einen Nachweis über die von ihm getroffenen Maßnahmen vorlegen. Können aufgrund der Art des Verstoßes nicht alle Maßnahmen sofort ergriffen oder umgesetzt werden, muss der Lieferant unverzüglich ein Konzept und einen konkreten Zeitplan für die ausstehenden Maßnahmen bzw. deren Wirksamkeit („**Corrective Action Plan**“) ausarbeiten und an ethics@gebr-heinemann.de senden. Gebr. Heinemann unterstützt den Lieferanten auf dessen Wunsch angemessen bei der Erstellung des Plans für Korrekturmaßnahmen. Der Lieferant wird die Wirksamkeit aller von ihm gemäß diesem Abschnitt 7 getroffenen Maßnahmen nach einem Jahr erneut und angemessen überprüfen. Erforderlichenfalls wird der Lieferant die Maßnahmen entsprechend anpassen. Der Lieferant hat Gebr. Heinemann auf Verlangen hierüber zu informieren.

Kommt der Lieferant einer seiner Verpflichtungen nach dieser Ziffer 7 nicht nach, so behalten sich

Gebr. Heinemann und jede seiner Tochtergesellschaften ungeachtet ihrer sonstigen Rechte oder Rechtsbehelfe das Recht vor, Käufe und Zahlungen auszusetzen, die Annahme von Lieferungen zu verweigern und betroffene Waren vom Lieferanten zurückzusenden, bis der Lieferant die Mängel beseitigt hat, und sie können die Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten beenden, wenn die Korrekturmaßnahmen fehlschlagen.

8. Meldung von Fehlverhalten und Verstößen

Der Lieferant muss alle vermuteten Verstöße gegen den SCoC melden. Bei der Meldung müssen die berechtigten Interessen des Lieferanten oder seines Unterauftragnehmers sowie die Rechte seiner Arbeitnehmer, insbesondere der Datenschutz und der Schutz von Geschäftsgeheimnissen, berücksichtigt werden.

Verstöße sind zu melden an ethics@gebr-heinemann.de

Außerdem können Meldungen über unser anonymes Whistleblower-Portal eingereicht werden. Dieses befindet sich auf unserer Website.

Eine Person, die in gutem Glauben (d. h. nach bestem Wissen und Gewissen, dass die Informationen in der Meldung wahr sind und alles, was sie wissen, gemeldet wird) eine Meldung über ein vermutetes oder bekanntes Fehlverhalten oder einen Verstoß einreicht, sollte dies frei und ohne Angst oder negative Konsequenzen bei der Bekanntgabe ihrer Bedenken tun.



Impressum:

Herausgeber:

Gebr. Heinemann SE & Co. KG
Koreastraße 3
20457 Hamburg

Telefon: +49 (040) 30 10 20

E-Mail: info@gebr-heinemann.de

www.gebr-heinemann.de
www.heinemann-shop.com

Veröffentlichung:

September 2024