

Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer HEINZ-GLAS Group

Erstellung: Elisa Trebes,
Annika Peter

Prüfung: Alexandra Schmitt,
Thomas Eidloth

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Anwendungsbereich.....	3
3	Grundsätze und Werte (Anforderungen) des Verhaltenskodex.....	3
3.1	Soziale Verantwortung.....	3
3.1.1	Diskriminierung	3
3.1.2	Kinderarbeit	3
3.1.3	Zwangsarbeit und Menschenhandel	3
3.1.4	Arbeitszeit und Entlohnung	3
3.1.5	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	3
3.1.6	Arbeitnehmersvertretung und Vereinigungsfreiheit	3
3.2	Ökologische Verantwortung.....	4
3.2.1	Einhaltung von Umwelt-Standards -Abkommen	4
3.2.2	Umgang mit natürlichen Ressourcen	4
3.2.3	Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage.....	4
3.2.4	Umgang mit Konfliktmaterialien	4
3.2.5	Abfall und Recycling	4
3.2.6	Luftemissionen.....	4
3.2.7	Zertifizierungen und Bewertungen	4
3.3	Ökonomische Verantwortung.....	4
3.3.1	Fairer Umgang mit Geschäftspartnern	4
3.3.2	Wettbewerbs- und Kartellrecht.....	4
3.3.3	Korruption und Interessenkonflikte.....	5
3.3.4	Geistiges Eigentum.....	5
3.3.5	Datenschutz und Verschwiegenheit	5
3.3.5.1	Datenschutz und Abwehr externer Gefahren	5
3.3.5.2	Verschwiegenheit	5
4	Hinweisgebersystem	5
5	Umsetzung der Grundsätze, Werte und Regelungen	5
	Erklärung des Lieferanten Subunternehmer	6

Genderhinweis

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird nachfolgend die männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung jeglicher Form der persönlichen Identität eines Menschen, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als genderneutral zu verstehen sein.

1 Einleitung

Die HEINZ-GLAS Group (HEINZ-GLAS GmbH Co. KGaA und alle verbundenen Unternehmen) verpflichtet sich zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gemäß ihren Unternehmenswerten und ihrem Leitbild. Der Verhaltenskodex legt verbindliche Richtlinien für die tägliche Geschäftspraxis für alle Personen innerhalb der HEINZ-GLAS Group fest, basierend auf ökologischen, ökonomischen, sozialen und ethischen Grundsätzen. Der Kodex orientiert sich an internationalen Standards und rechtlichen Vorgaben, wie den Menschenrechten, Kinderrechten, Arbeitsnormen der ILO und dem Global Compact der Vereinten Nationen. Durch spezifische Richtlinien für Heinz-Glas Tochterunternehmen im Ausland kann der Kodex an die lokalen gesellschaftlichen und rechtlichen Besonderheiten angepasst werden.

2 Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Lieferanten und Subunternehmer der HEINZ-GLAS Group insbesondere mit den Standorten in den Ländern Deutschland, Tschechische Republik, Polen, Peru, Frankreich, Italien, Brasilien, Spanien, United Kingdom, United States of America und China. Ein Verstoß gegen den Kodex kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

3 Grundsätze und Werte (Anforderungen) des Verhaltenskodex

3.1 Soziale Verantwortung

3.1.1 Diskriminierung

Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder persönliche Angriffe werden nicht toleriert. Gleichbehandlung ist ein fester Grundsatz, unabhängig von ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, Alter, Behinderung, Gesundheitsstatus, Schwangerschaft oder politischer Einstellung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

3.1.2 Kinderarbeit

Es kommt an keiner Stelle Kinderarbeit zum Einsatz. Es ist verboten ein Kind unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf, zu beschäftigen. Dies gilt nicht, wenn

das Recht des Beschäftigungsortes hiervon in Übereinstimmung mit Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung abweicht. Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Tätigkeiten ausüben und sind von Nachtarbeit ausgeschlossen. Das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit gemäß Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation muss eingehalten werden. Die Beschäftigung von Schülern, die jünger als 15 Jahre sind, ist jedoch erlaubt, wenn es sich um Schulpraktika handelt.

3.1.3 Zwangsarbeit und Menschenhandel

Jegliche Form von Zwangsarbeit, Sklaverei, Leibeigenschaft oder ähnlichen Praktiken ist strengstens untersagt. Die Arbeit muss freiwillig erfolgen, ohne Androhung von Strafe, und Mitarbeiter müssen das Beschäftigungsverhältnis jederzeit beenden können. Inakzeptable Behandlung am Arbeitsplatz, einschließlich wirtschaftlicher oder sexueller Ausbeutung sowie Erniedrigungen, sind untersagt.

3.1.4 Arbeitszeit und Entlohnung

Arbeitszeitregelungen, Überstunden, Vergütung, Urlaubsanspruch oder Nebenleistungen sind mindestens gesetzlich oder darüber hinaus als Vorteil für den Arbeitnehmer festgelegt. Die Vergütung für Vollzeitbeschäftigte muss grundlegende Bedürfnisse decken, illegale Lohnabzüge sind verboten. Überstunden sind freiwillig und auf maximal 12 Stunden pro Woche begrenzt, mit mindestens einem freien Tag nach sechs Arbeitstagen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten.

3.1.5 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die am jeweiligen Beschäftigungsort geltenden Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsbestimmungen werden eingehalten, um Unfälle und Gesundheitsgefahren zu vermeiden sowie ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Mitarbeiter erhalten regelmäßige Schulungen zu Arbeitsschutz- und Sicherheitsthemen, um gesundheitsgefährdende Risiken zu minimieren.

3.1.6 Arbeitnehmervertretung und Vereinigungsfreiheit

Das Recht auf Bildung von Gewerkschaften, Gewerkschaftsbeitritt und Kollektivverhandlungen wird uneingeschränkt anerkannt. Wo dies durch lokale Gesetze eingeschränkt ist, werden alternative Möglichkeiten für unabhängige Arbeitnehmerzusammenschlüsse ermöglicht.

Diskriminierung aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten ist verboten, und Arbeitnehmervertreter genießen Schutz vor Benachteiligung und haben Zugang zu den benötigten Arbeitsstätten für ihre Aufgaben.

3.2 Ökologische Verantwortung

3.2.1 Einhaltung von Umwelt-Standards | -Abkommen

Es muss sichergestellt sein, dass keine Verstöße gegen Verbote drohen, darunter das Verbot von Quecksilber und quecksilberhaltigen Produkten sowie die ordnungsgemäße Behandlung von Quecksilberabfällen gemäß dem Minamata-Übereinkommen. Weiterhin sind Verstöße gegen das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe, Verstöße gegen das Basler Übereinkommen über das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle sowie Verstöße gegen das Verbot der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen nach den Regelungen des POPs-Übereinkommens zu vermeiden. Die Einhaltung klimabezogener Pflichten zur Erreichung des 1,5 Grad-Ziels und der Klimaneutralität, hat oberste Priorität gemäß den Vereinbarungen der Weltklimakonferenz.

3.2.2 Umgang mit natürlichen Ressourcen

In allen Betriebsstätten werden gesetzliche Umweltschutzstandards eingehalten. Zusätzlich wird die Implementierung von Managementsystemen wie dem Umweltmanagement gemäß 14001 und dem Energiemanagement gemäß 50001 angestrebt. Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen wird durch Überwachung und gezielte Prozesse zur Reduzierung oder Vermeidung von Ressourcenverbrauch und Abfallerzeugung gewährleistet.

3.2.3 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage

Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverschmutzung, Lärmemissionen sowie übermäßiger Wasserverbrauch sind zu vermeiden, wenn dadurch die Gesundheit von Menschen geschädigt wird, die natürlichen Ressourcen für die Nahrungsmittelproduktion erheblich beeinträchtigt oder der Zugang zu sauberem Trinkwasser oder sanitären Einrichtungen behindert oder zerstört wird.

3.2.4 Umgang mit Konfliktmaterialien

Prozesse müssen gemäß den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für die Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Konfliktmineralien wie Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für andere Rohstoffe wie Kobalt etabliert sein. Schmelz- und Raffineriebetriebe ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse müssen vermieden werden.

3.2.5 Abfall und Recycling

Ausschuss in der Produktion wird optimal wiederverwendet oder an Recycling-Programme abgegeben. Weitere Abfälle werden getrennt, recycelt oder verwertet, um die Recyclingquoten kontinuierlich zu erhöhen. Zudem wird die Abfallmenge systematisch reduziert und umweltschädliche Materialien verantwortungsvoll entsorgt.

3.2.6 Luftemissionen

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) werden regelmäßig überwacht und bei Bedarf werden Maßnahmen zur Reduzierung umgesetzt. Dies gilt ebenso für Treibhausgas- und VOC-Emissionen. Zielgerichtete Maßnahmen und Transitionspläne werden entsprechend festgelegt.

3.2.7 Zertifizierungen und Bewertungen

Zertifizierungen und Bewertungen werden regelmäßig von akkreditierten und unabhängigen Gesellschaften durchgeführt, um eine kontinuierliche Kontrolle und Transparenz gemäß weltweit gültiger Normen sicherzustellen.

3.3 Ökonomische Verantwortung

3.3.1 Fairer Umgang mit Geschäftspartnern

Mit jeglichen Geschäftspartnern sowie Dritten wird ein fairer Umgang gepflegt und ein respektvolles Miteinander unterstützt.

3.3.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wettbewerbswidrige Absprachen, wie Preisfestlegungen oder die Manipulation von Angeboten zwischen Konkurrenten, sind nicht gestattet.

3.3.3 Korruption und Interessenkonflikte

Korruption, Bestechung, Erpressung und Unterschlagung sind strikt untersagt. Mitarbeiter dürfen weder Vorteile anbieten, versprechen, gewähren, genehmigen noch solche Vorteile von anderen annehmen oder einfordern. Geschenke an Beamte oder andere staatliche Amtsträger sind verboten. Aufträge werden ausschließlich aufgrund von Leistung und objektiven Kriterien vergeben, ohne persönliche Interessen zu berücksichtigen.

3.3.4 Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum anderer, einschließlich der Geheimhaltung, sind zu respektieren und einzuhalten. Technologie- und Know-how-Transfer müssen so erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und Kundeninformationen geschützt sind.

3.3.5 Datenschutz und Verschwiegenheit

3.3.5.1 Datenschutz und Abwehr externer Gefahren

Datenschutzregeln und Informationssicherheitsgesetze werden strikt eingehalten, um Missbrauch von vertraulichen Daten zu verhindern. Daten werden ausschließlich im zugelassenen Rahmen verwendet.

3.3.5.2 Verschwiegenheit

Alle Geschäfts- und Betriebsinformationen, die im Rahmen der Zusammenarbeit mit der HEINZ-GLAS Group erlangt werden und nicht rechtmäßig öffentlich zugänglich sind, unterliegen der Verschwiegenheit (Geheimhaltungspflicht). Sie dürfen unbefugten Dritten nicht offenbart werden, auch nicht nach Beendigung der Geschäftsbeziehung. Etwaige individuelle Vereinbarungen zur Geheimhaltung, die über diese Regelung hinausgehen, bleiben hiervon unberührt.

4 Hinweisgebersystem

Über das Hinweisgebersystem der HEINZ-GLAS Group können Missstände, insbesondere Verstöße gegen geltendes Recht, Menschenrechts- und Umweltverstöße sowie Verstöße gegen interne Richtlinien und Prozesse anonym gemeldet werden.

Hinweisgebersystem: <https://heinz-glas.integrityline.org/>

5 Umsetzung der Grundsätze, Werte und Regelungen

Risiken in Lieferketten zu erkennen und angemessen zu handeln ist entscheidend. Verdachtsfälle von potenziellen oder tatsächlichen Verletzungen des Verhaltenskodex innerhalb des Geschäftsbereichs oder der Lieferkette müssen unverzüglich schriftlich an die HEINZ-GLAS Group gemeldet werden.

Der Lieferant oder Subunternehmer ist verpflichtet, die von der HEINZ-GLAS Group erhaltenen Informationen zum Beschwerdeverfahren angemessen an seine Mitarbeiter weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zugänglich sein und effektiven Schutz vor Benachteiligung bieten.

Die HEINZ-GLAS Group überprüft die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Grundsätze, Werte und Regelungen mithilfe von Lieferantenselbstauskünften sowie risikobasierten Audits in den Produktionsstätten. Solche Audits können nach angemessener Vorankündigung, gegebenenfalls durch beauftragte Dritte, jährlich oder nach Bedarf durchgeführt werden.

Die HEINZ-GLAS Group unterstützt den Lieferanten | Subunternehmer bei der Umsetzung der Grundsätze, Werte und Regelungen. Art und Umfang der Unterstützung stehen im alleinigen Ermessen der HEINZ-GLAS Group.

Die HEINZ-GLAS Group informiert schriftlich über festgestellte Verstöße und setzt eine angemessene Frist zur Korrektur. Ist keine schnelle Lösung möglich, muss der Lieferant dies sofort melden und ein Konzept erarbeiten. Bei anhaltenden Verstößen behält sich die HEINZ-GLAS Group das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung sowie das Recht auf Schadensersatz bleiben unberührt.

DocuSigned by:
Carletta Heinz
FBF908399FB5498...
Carletta Heinz, Owner & CEO

DocuSigned by:
Frank Martin
F49D7E6362D141E...
Frank Martin, CFO

Erklärung des Lieferanten | Subunternehmer

„Durch Unterzeichnung des Verhaltenskodex der HEINZ-GLAS Group verpflichten wir uns, verantwortungsvoll zu handeln und die Grundsätze einzuhalten. Wir werden die Grundsätze des Kodex unseren Mitarbeitern, Lieferanten und Subunternehmern kommunizieren und alle erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung der Grundsätze, Werte und Regelungen treffen.“

Ort, Datum

Lieferant

Unterschrift