

**Verhaltensgrundsätze von**



**HEINRICHS**

HIGH QUALITY METAL PARTS

**CODE OF CONDUCT  
MÄRZ 2023**

## Inhalt

Geltungsbereich .....	3
Allgemeine Verhaltensanforderungen .....	3
Verantwortung für das Ansehen der HEINRICHS GmbH & Co.KG.....	3
Verantwortung für die sozialen Grundrechte und Prinzipien .....	3
Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt .....	3
Mitarbeiter und Arbeitnehmervertretung .....	4
Führungskultur und Zusammenarbeit.....	4
Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption .....	5
Interessenkonflikte.....	5
Nebentätigkeiten.....	5
Beteiligungen an Unternehmen .....	5
Korruptionsbekämpfung .....	5
Regeln für die Vergabe von Geschenken .....	6
Regeln für die Annahme von Geschenken .....	6
Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten .....	6
Fairer Wettbewerb .....	6
Umgang mit Spenden und Sponsoring.....	6
Interessenwahrnehmung .....	7
Gesetze und Zollrecht.....	7
Umgang mit Informationen.....	7
Datenschutz und Datensicherheit .....	7
Geheimhaltung.....	8
Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	8
Schutz der Umwelt .....	8
Schutz und ordnungsgemäße Verwendung des Eigentums der HEINRICHS GmbH & Co. KG und seiner Kunden .....	9
Umgang mit den Verhaltensgrundsätzen.....	9
Verantwortung der Tochterunternehmen für die Umsetzung .....	9
Verantwortung der Lieferanten für eine adäquate Umsetzung .....	10
Verantwortung für die Einhaltung .....	10
Beschwerden hinsichtlich der Einhaltung und Umsetzung, Whistleblowing, Schutz vor Vergeltung .....	10

## Vorwort

Wir, die HEINRICHS GmbH & Co. KG, gehen mit der Einführung der nachstehenden Verhaltensgrundsätze (Code of Conduct) einen weiteren konsequenten Schritt zur Wahrnehmung unserer globalen und lokalen Verantwortung. In diesem Sinne verpflichtet uns die Zukunft im Interesse des Gemeinwohls mit Produkten voranzutreiben, die den individuellen Bedürfnissen, den ökologischen Belangen und den ökonomischen Ansprüchen gerecht werden. Es ist das Ziel der Firma HEINRICHS GmbH & Co. KG Produkte herzustellen, welche die Erfordernisse und Erwartungen der Kunden erfüllen. Die Zufriedenheit der Kunden steht hier an erster Stelle. Dafür werden Methoden, Verfahren und Fertigungseinrichtungen eingesetzt, die dem Stand der Technik entsprechen. Alle Phasen der Produktentstehung werden sorgfältig geplant. Dabei werden aktuelle Normen, Regelwerke und gesetzliche Vorschriften beachtet. Die gesetzlichen Vorgaben zum Umweltschutz sind hierbei unsere Mindestanforderung.

Um unser Ziel zu erreichen,

- handeln wir verantwortungsvoll zum Nutzen unserer Kunden und Mitarbeiter.
- sehen wir die Einhaltung der internationalen Konventionen, der Gesetze und der internen Regeln als Grundlage für nachhaltiges, erfolgreiches wirtschaftliches Handeln an.
- handeln wir im Einklang mit unseren Erklärungen.
- übernehmen wir Verantwortung für unser Handeln.

Neben den internationalen Konventionen, Gesetzen und internen Regeln bilden unsere Unternehmenswerte die Basis für unser Handeln. Die Unternehmenswerte „Kundennähe, Höchstleistung, Respekt, Verantwortung und Nachhaltigkeit“ sind die Grundlage für unsere Zusammenarbeit und in unsere Verhaltensgrundsätze eingeflossen.

Mit unseren Verhaltensgrundsätzen geben wir unseren Mitarbeitern einen Wegweiser an die Hand, der die wesentlichen Grundprinzipien unseres Handelns zusammenfasst und unsere Mitarbeiter in der Bewältigung der rechtlichen und ethischen Herausforderungen bei der täglichen Arbeit unterstützt. Die Verhaltensgrundsätze stellen eine unternehmensweite Richtschnur dar, die für alle unsere Mitarbeiter gilt, und für deren Einhaltung jeder Einzelne gleichermaßen verantwortlich ist. Wir stehen für ein achtbares, ehrliches und regelkonformes Handeln im Geschäftsalltag und bekennen uns zu den nachstehenden Verhaltensgrundsätzen.



Mathias Tanklage

ppa. Andreas Friedrichs

## Geltungsbereich

Die Verhaltensgrundsätze gelten für die HEINRICHS GmbH & CO. KG und legen die grundsätzlichen Prinzipien fest. Die Tochterunternehmen können eigene Verhaltensgrundsätze erlassen, sofern diese nicht im Gegensatz zu den Verhaltensgrundsätzen des Mutterunternehmens stehen. Bei dem Erlass eigener Verhaltensgrundsätze haben die Tochterunternehmen die entsprechende Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen zu berücksichtigen.

## Allgemeine Verhaltensanforderungen

### Verantwortung für das Ansehen der HEINRICHS GmbH & Co.KG

Das Ansehen der HEINRICHS GmbH & Co.KG wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen. Jeder unserer Mitarbeiter achtet darauf, dass sein Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen der HEINRICHS GmbH & Co.KG nicht schadet. Die Erfüllung seiner Aufgaben muss sich in allen Belangen hieran orientieren.

Unter der verantwortungsvollen Umsetzung der jeweiligen Arbeitsinhalte verstehen wir ebenfalls die Übernahme der finanziellen Verantwortung für jegliches Handeln. Hierunter fallen aus unserer Sicht "Dumpingpreise" in Angeboten, gefälschte Bauteile ("Fake-Teile") im Rahmen der Beschaffung von Zukaufteilen und "Billigangebote" von Lieferanten. Aus diesem Grunde wurden interne Vorgaben erstellt, die diesen Themen entgegenwirken. Hierzu gehören u.a. Abstimmungen mit Kunden und Angebotsvergleichsvorgaben.

### Verantwortung für die sozialen Grundrechte und Prinzipien

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen deren Einhaltung. Wir richten unser Handeln an den einschlägigen Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation aus. Wir erkennen das Grundrecht aller Mitarbeiter an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden. Wir lehnen jegliche wissentliche Nutzung von Zwangs- und Pflichtarbeit ab, die Personen auf Grund von Drohung, Gewalt, Zwang, Irreführung und / oder Machtmissbrauch aus eigener Kraft nicht verlassen können. Kinderarbeit ist untersagt. Wir beachten das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nach Maßgabe der staatlichen Pflichten. Die Vergütungen und Leistungen (Löhne und Sozialleistungen), die für die normalen Arbeitszeiten gezahlt oder erbracht werden, entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindestnormen bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche. Die Arbeitszeiten entsprechen den nationalen gesetzlichen Forderungen.

### Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt

Wir gewährleisten Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht. Unsere Mitarbeiter werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, jede Art von Diskriminierung (z.B. durch Benachteiligung,

Belästigung, Mobbing) zu unterlassen und ein respektvolles, partnerschaftliches Miteinander zu ermöglichen.

Wir weisen an dieser Stelle darauf hin, dass wir in sämtlichen Dokumenten, Social-Media-Aktivitäten oder öffentlichen Mitteilungen eingeschlechtliche Begrifflichkeiten ausschließlich zur besseren Lesbarkeit verwenden. Wir tun dies ohne Benachteiligung jeglicher Personengruppe und meinen immer männlich, weiblich sowie divers.

Wir respektieren und fördern bewusst Frauenrechte, Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion, Minderheiten, indigene Völker, ... im Besonderen im Rahmen von Bewerbungen bei gleicher Qualifikation.

Es gibt weder ethische noch ethnische Vorgaben oder gar Restriktionen im Rahmen von Personaleinstellungen als auch -ausstellungen.

### Mitarbeiter und Arbeitnehmervertretung

Wir schaffen ein Umfeld, das unseren Mitarbeitern persönliche und berufliche Perspektiven eröffnet, in dem herausragende Leistungen und Ergebnisse erbracht werden können und das die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter fördert. Wir investieren in die Qualifikation und Kompetenz unserer Mitarbeiter. Gleichzeitig erwarten wir, dass jeder unserer Mitarbeiter hohe Ansprüche an sich, seine Leistung und seine Gesundheit stellt und sich aktiv an seiner Weiterentwicklung beteiligt. Wir bekennen uns dazu, mit der Arbeitnehmervertretung offen und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, einen konstruktiven und kooperativen Dialog zu führen und einen fairen Ausgleich der Interessen anzustreben. Ein professioneller Umgang mit der Arbeitnehmervertretung, der weder eine Bevorzugung noch eine Benachteiligung zulässt, ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

### Führungskultur und Zusammenarbeit

Jeder Vorgesetzte trägt Verantwortung für seine Mitarbeiter. Jeder Vorgesetzte ist Vorbild und hat sein Handeln im besonderen Maße an den Verhaltensgrundsätzen auszurichten. Durch regelmäßige Information und Aufklärung über die für den Arbeitsbereich relevanten Pflichten und Befugnisse fördert der Vorgesetzte das regelkonforme Verhalten seiner Mitarbeiter. Der Vorgesetzte setzt Vertrauen in seine Mitarbeiter, vereinbart klare, ehrgeizige und realistische Ziele und räumt seinen Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Der Vorgesetzte nimmt die Leistungen seiner Mitarbeiter wahr und erkennt Leistungen an. Erbrachte Höchstleistungen werden durch ihn besonders gewürdigt. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Vorgesetzte nicht akzeptablem Verhalten vor. Sie tragen dafür Verantwortung, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Regelverstöße geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zeigt sich in gegenseitiger und offener Information und Unterstützung. Vorgesetzte und Mitarbeiter informieren sich gegenseitig über Sachverhalte und betriebliche Zusammenhänge so vollständig, dass sie handeln und entscheiden können. Mitarbeiter und insbesondere Vorgesetzte stellen einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch sicher. Wissen und Informationen sind im Rahmen der gegebenen Befugnisse unverfälscht, zeitnah und vollständig weiterzugeben, um die Zusammenarbeit zu fördern.

## Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption

### Interessenkonflikte

Wir legen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in einen Konflikt zwischen ihren privaten Interessen und denen der HEINRICHS GmbH & Co.KG geraten. Deshalb gilt, dass alle Situationen, aus denen Interessenkonflikte entstehen können, zu vermeiden sind. Jegliche Art der Korruption sowie verbotene Absprachen werden strikt abgelehnt.

### Nebentätigkeiten

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und die ihm übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen und Können auszuführen. Nebentätigkeiten, die eine Erfüllung dieser Verpflichtung beeinträchtigen, sind nicht gestattet. Ehrenamtliche Tätigkeiten unserer Mitarbeiter unterstützen und fördern wir.

### Beteiligungen an Unternehmen

Jeder unserer Mitarbeiter, der sich an Unternehmen, die mit der HEINRICHS GmbH & Co.KG in Geschäftsbeziehungen stehen, beteiligt, für diese arbeitet oder Dienstleistungen erbringt, hat das dem Personalwesen oder einer anderen zuständigen Stelle selbstständig schriftlich anzuzeigen. Im Falle der Gefahr von Interessenkonflikten sind diese Beteiligungen einzustellen.

### Korruptionsbekämpfung

Mit dem Ziel einer erfolgreichen und nachhaltigen Geschäftstätigkeit überzeugen wir im Wettbewerb mit der Qualität und Wertigkeit unserer Produkte und Leistungen. Wir unterstützen die nationalen und internationalen Bemühungen, den Wettbewerb nicht durch Bestechung zu beeinflussen oder zu verfälschen und lehnen jegliches korrupte und unternehmensschädigende Verhalten ab. Keiner unserer Mitarbeiter darf die geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen. Das bedeutet insbesondere, dass keiner unserer Mitarbeiter im Geschäftsverkehr unerlaubte private Vorteile (z.B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) gewährt oder annimmt, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen. Um rechtliche Konsequenzen für die HEINRICHS GmbH & Co.KG, für beteiligte Geschäftspartner, aber auch für sich selbst von vornherein zu vermeiden, informiert sich jeder unserer Mitarbeiter eigenverantwortlich über die internen Regeln, bevor er Geschenke macht oder entgegennimmt, Einladungen und Bewirtungen ausspricht oder annimmt. Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, bei Verdachtsmomenten oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens von Korruption oder Wirtschaftskriminalität Rat bzw. Hilfe einzuholen. Rat bzw. Hilfe bietet der Vorgesetzte sowie die zuständigen internen Fachstellen (z.B. Personalwesen). Jeder Mitarbeiter kann sich darüber hinaus auch an den Betriebsrat wenden.

### Regeln für die Vergabe von Geschenken

Werbe- und Höflichkeitsgeschenke als Sachwert von geringem Wert (< 50€ / Jahr / Person) dürfen an Geschäftspartner übergeben werden. Die Genehmigung und Verantwortung liegt bei den jeweiligen Bereichsleitern. Auf den Quittungsbelegen an die Buchhaltung sind die Namen der Empfänger auszuweisen. Wenn möglich sollte bei der Zuwendung erkenntlich sein (z.B. durch Logos, Karten, ...), dass die Zuwendung durch die HEINRICHS GmbH & Co. KG erfolgt ist.

Ausnahmen zu diesen Vorgaben sind nur möglich, wenn die Geschäftsleitung diesen schriftlich zustimmt.

### Regeln für die Annahme von Geschenken

Werbe- und Höflichkeitsgeschenke als Sachwert von geringem Wert (< 50€ / Jahr / Person) dürfen von jedem Mitarbeiter angenommen werden. Der Erhalt einer Zuwendung ist dem jeweiligen Bereichsleiter mitzuteilen.

Ausnahmen zu diesen Vorgaben gibt es keine.

**Anmerkung:** Die Geschäftsleitung empfiehlt erhaltene Geschenke der jährlich stattfindenden Weihnachts-Tombola zur Verfügung zu stellen, so dass alle Mitarbeiter davon profitieren.

## Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

### Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns zum fairen Umgang mit unseren Geschäftspartnern sowie mit Dritten und unterstützen einen fairen und unverfälschten Wettbewerb unter Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts. Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts einzuhalten. Dies bedeutet beispielsweise, dass keiner unserer Mitarbeiter mit Wettbewerbern Gespräche führt, bei denen Preise oder Kapazitäten abgesprochen werden. Absprachen mit Geschäftspartnern und Dritten über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen sind ebenfalls unzulässig. Auch die unsachgemäße Bevorzugung oder der Ausschluss von Vertragspartnern ist unzulässig. Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern die volle Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs.

### Umgang mit Spenden und Sponsoring

Wir vergeben Spenden, das heißt Zuwendungen auf freiwilliger Basis, ohne Erwartung einer Gegenleistung und Sponsorengelder nur im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung und in Übereinstimmung mit den hierfür geltenden internen Bestimmungen. Wir gewähren Geld- und Sachspenden für Wissenschaft und Bildung, für Kultur und Sport und für soziale Anliegen. Wir vergeben Spenden nur an Einrichtungen, die als gemeinnützig anerkannt oder durch besondere Regelungen zur Annahme von Spenden befugt sind. Die Vergabe von Spenden erfolgt transparent; der Zweck, der Spendenempfänger und die Zuwendungsbestätigung des Spendenempfängers sind dokumentiert und nachprüfbar. Keiner unserer Mitarbeiter veranlasst Spenden, die die Reputation der HEINRICHS GmbH

& Co.KG schädigen können. Jeder unserer Mitarbeiter, der ein Sponsoring veranlassen möchte, wendet sich im Vorfeld an die im Unternehmen zuständigen Stellen (i.d.R. Geschäftsleitung).

### Interessenwahrnehmung

Wir setzen uns als Unternehmen und Teil der Gesellschaft für unsere Interessen ein und werben dafür. Dabei beziehen wir die Wünsche und Forderungen verschiedener Interessengruppen in unsere Erwägungen ein. Wir respektieren und befolgen die Grundsätze der freien Meinungsäußerung, die Grundsätze des Rechts auf Information, der Unabhängigkeit der Medien sowie des Schutzes der Persönlichkeitsrechte. Jeder unserer Mitarbeiter achtet darauf, dass sein Auftreten und seine Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit dem Ansehen der HEINRICHS GmbH & Co.KG nicht schaden. Bei privaten Meinungsäußerungen soll eine Berufung auf die eigene Position oder Tätigkeit im Unternehmen unterbleiben. Jeder unserer Mitarbeiter bedient sich zur Kommunikation und Realisierung von Interessen nur redlicher und legaler Mittel. Wir alle sind zur Wahrheit gegenüber politischen Institutionen, den Medien und der Öffentlichkeit verpflichtet. Jeder unserer Mitarbeiter respektiert die Leistungen seiner Gesprächspartner und achtet deren berufliches und persönliches Ansehen.

### Gesetze und Zollrecht

Wir analysieren im Rahmen der Erstellung und Aktualisierung des Gesetzeskatasters alle unsere Pflichten und leiten daraus die erforderlichen Maßnahmen ab.

Unsere Zollbeauftragte stellt sicher, dass die jeweils aktuelle Rechtslage (hinsichtlich der gültigen Ausfuhrkontrollen und damit ggfs. verbundener Wirtschaftssanktionen) eingehalten wird.

Sollte es, aus welchen Gründen auch immer, behördliche Vorgaben oder Anweisungen geben, so werden diese entsprechend einer gemeinsamen Abstimmung umgesetzt. Sind im Rahmen von behördlichen Anweisungen Einsätze behördlicher oder privater Einsatz- und Sicherheitskräfte erforderlich, so unterstützen wir dies proaktiv.

## Umgang mit Informationen

### Datenschutz und Datensicherheit

Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten gehört zu den Grundsätzen, nach denen wir unsere Beziehungen zu unseren Mitarbeitern (auch Ehemaligen) sowie deren Angehörigen, Bewerbern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Personenkreisen gestalten. Wir erheben, verarbeiten oder nutzen personenbezogene Daten nur, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Wir tragen dafür Sorge, dass die Verwendung von Daten für die Betroffenen transparent ist, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung gewahrt werden. Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit einzuhalten und die der HEINRICHS GmbH & Co.KG anvertrauten vertraulichen, geheimen und personenbezogenen Daten vor missbräuchlicher Verwendung zu schützen. Wir verpflichten uns, einen angemessenen Standard bei der Absicherung der Informationsverarbeitung zu gewährleisten. Alle Komponenten der Informationsverarbeitung müssen so gesichert sein, dass die



Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Nachweisbarkeit der schützenswerten Informationen gewährleistet und eine unbefugte interne und externe Nutzung verhindert wird.

### Geheimhaltung

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit anvertraut oder sonst bekannt geworden sind, geheim zu halten. Stillschweigen ist zu bewahren über Arbeiten und Vorgänge im Unternehmen, die für die HEINRICHS GmbH & Co.KG oder dessen Geschäftspartner wesentlich und nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind, wie z.B. über Entwicklungen, Planungen und Versuche.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wir nehmen unsere Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter wahr. Wir gewährleisten Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der jeweils gültigen nationalen Bestimmungen sowie auf der Basis der Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik der HEINRICHS GmbH & Co.KG. Durch ständige Verbesserungen der Arbeitswelt und durch vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhalten und fördern wir die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter. Jeder unserer Mitarbeiter trägt zur Förderung seiner Gesundheit bei und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

## Schutz der Umwelt

Im Rahmen unseres Geschäftsbetriebes an allen Standorten berücksichtigen wir alle gesetzlichen und behördlichen Vorgaben, ggfs. Auflagen. Hierunter fallen auch alle anwendbaren Land-, Wald- und Wasserrechte. Auf Basis unseres Rechtskatasters werden alle Einflussfaktoren, wie z.B. Lärm, Immissionen, Emissionen (Lärm, Luft, Wasser, Produktionsmedien, Bodenqualität, ...) analysiert und entsprechend der Forderungen und Vorgaben berücksichtigt und wenn möglich, vermieden. Wir berücksichtigen dabei auch Themen, die moralischen Ursprunges sind und keine Gesetzesvorgabe, wie zum Beispiel die Artenvielfalt und den Tierschutz, eine möglichst geringe Landnutzung oder die Vermeidung von Entwaldungen.

Im Falle von Verstößen gegen Sicherheits- und / oder Umweltvorgaben (z.B. Verstöße gegen Land-, Wasser, Luft- oder Waser-Rechte) stimmen wir im Falle behördlicher Anordnungen den erforderlichen Zwangsräumungen zu.

Wir tragen Verantwortung für die kontinuierliche Verbesserung der Umweltverträglichkeit unserer Produkte bzw. Prozesse und die Verringerung der Beanspruchung der natürlichen Ressourcen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte. Wir nutzen daher umwelteffiziente und fortschrittliche Technologien. Hierzu werden im Rahmen von Anschaffungen (Maschinen, Infrastruktur, Ersatzteilen, neuen Prozessen, ...) sowie bei der Auswahl von Zukaufmaterialien energetische und sonstige umweltrelevante Aspekte und Kriterien (z.B. Dekarbonisierung, Recycling und Wiederverwertung) bewertet. Wir sind an allen Standorten Partner für Gesellschaft und Politik bei der Ausgestaltung einer sozialen und ökologisch nachhaltigen positiven Entwicklung. Jeder unserer

Mitarbeiter hat die natürlichen Ressourcen zweckmäßig und sparsam zu verwenden und sicherzustellen, dass seine Aktivitäten nur einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt haben.

#### Wasserqualität

Die Vermeidung von Wasserverschmutzungen sind für uns selbstverständlich. Alle vom Unternehmen erzeugten Schmutzwässer werden nach den national geltenden Gesetzen ordnungsgemäß entsorgt. Die Entsorgung über die Kanalisation oder in Gewässer ist untersagt.

#### Luftqualität

Bereits bei der Beschaffung von neuen Anlagen wird darauf geachtet, dass Luftemissionen vermieden werden. Emissionen die sich nicht vermeiden lassen, werden durch Nachbehandlungen herausgefiltert oder neutralisiert. Durch das Unternehmen werden keine schädlichen Luftemissionen in die Umwelt geleitet.

#### Chemikalienmanagement

Chemikalien und Gefahrstoffe werden im Unternehmen, wenn möglich, vermieden. Chemikalien die für die Aufrechterhaltung von Produktionsprozessen genutzt werden müssen, werden verantwortungsvoll verwendet. Die Stoffe werden gemäß den geltenden gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Regelungen gelagert und nach ihrer Nutzung entsorgt. Der Umgang mit Gefahrstoffen entspricht den nationalen gesetzlichen Anforderungen. Mitarbeiter werden regelmäßig zum Umgang mit Chemikalien unterwiesen.

## **Schutz und ordnungsgemäße Verwendung des Eigentums der HEINRICHS GmbH & Co. KG und seiner Kunden**

Jeder unserer Mitarbeiter darf das Eigentum der HEINRICHS GmbH & Co.KG, so wie das unserer Kunden, nur dienstlich nutzen, sofern nicht Sonderregelungen die private Nutzung zulassen. Jeder unserer Mitarbeiter hat das Eigentum der HEINRICHS GmbH & Co.KG und seiner Kunden sachgemäß und schonend zu behandeln und vor Verlust oder Zerstörung zu schützen.

## **Umgang mit den Verhaltensgrundsätzen**

### [Verantwortung der Tochterunternehmen für die Umsetzung](#)

Die Verantwortung liegt bei den Tochterunternehmen hinsichtlich der Umsetzung dieser Verhaltensgrundsätze unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze und kulturellen Besonderheiten. Die Unternehmen fördern aktiv die Verteilung und Kommunikation der Verhaltensgrundsätze und sorgen für eine wirksame Umsetzung, z.B. durch Schulung. Sie tragen bei der Umsetzung dafür Sorge, dass keinem Mitarbeiter aus der Einhaltung der Verhaltensgrundsätze ein Nachteil erwächst und auf Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze angemessen reagiert wird. Für die Bewertung der Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze sind die in den Tochterunternehmen jeweils geltenden gesetzlichen und betrieblichen Regelungen maßgeblich. Den Unternehmen steht es frei, über die Verhaltensgrundsätze hinausgehende Regelungen zu treffen,

sofern sie den hier getroffenen Verhaltensgrundsätzen nicht widersprechen. Darüber hinaus unterstützen und ermutigen wir alle übrigen Beteiligungsgesellschaften sowie unsere Geschäftspartner und Lieferanten, die Verhaltensgrundsätze in ihrer Unternehmenspolitik zu berücksichtigen.

### Verantwortung der Lieferanten für eine adäquate Umsetzung

Durch unsere Vertragsgestaltung mit unseren Lieferanten werden diese verpflichtet, diese Verhaltensgrundsätze entsprechend in Ihrer eigenen Unternehmung sowie bei deren Lieferanten umzusetzen. Hierbei sind die länderspezifischen Gesetzgebungen entsprechend zu den einzelnen Punkten dieser Verhaltensgrundsätze sinngemäß zu ergänzen und einzuarbeiten.

### Verantwortung für die Einhaltung

Jeder unserer Mitarbeiter hält sich an die in seinem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie internen Regelungen und richtet sein Handeln an den Unternehmenswerten und den Verhaltensgrundsätzen aus. Jeder unserer Mitarbeiter, der sich nicht regelkonform verhält, muss mit angemessenen Konsequenzen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen rechnen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zu Schadensersatzforderungen reichen können. Jeder Vorgesetzte stellt sicher, dass die Mitarbeiter seines Bereiches die Verhaltensgrundsätze kennen und einhalten.

### Beschwerden hinsichtlich der Einhaltung und Umsetzung, Whistleblowing, Schutz vor Vergeltung

Beschwerden, bei Nichteinhaltung dieser Verhaltensgrundsätze in Gänze oder Teilen, so wie Beschwerden jedweder Art, können durch jedermann direkt an unsere Geschäftsführung oder die Arbeitnehmervertreter gerichtet werden.

Allen Menschen, die hinsichtlich Ihrer Beschwerden anonym bleiben wollen, wird dies an dieser Stelle zugesichert (es gelten die Grundsätze der EU-Whistleblowing-Richtlinie).

In jedem Falle einer Beschwerde wird dem sich Beschwerenden zugesichert, in keiner Form eine Vergeltungsaktion zu erfahren (z.B. Kündigung, Kündigung von Lieferverträgen, ...).

**Deshalb: Trauen Sie sich, Missstände aufzuzeigen.**