



★ HEINEKEN

VERHALTENSKODEX

GESCHÄFTSTÄTIGKEIT MIT INTEGRITÄT. IMMER. ÜBERALL.



INHALT

GRUNDLAGEN 03

Nachricht von unserem CEO
Unser Zweck, unsere Werte und unser Verhalten
Wichtigste Prinzipien unseres Kodex

UNSER KODEX UND SIE 06

Über unseren Kodex
Was von Ihnen erwartet wird
Ihnen helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen

**GUTER UMGANG MIT MENSCHEN
UND DEM PLANETEN** 10

Verantwortungsbewusster Konsum von Alkohol
Menschenrechte
Gesundheit und Sicherheit
Diskriminierung
Belästigung

**WAHRUNG DER
GESCHÄFTSINTEGRITÄT** 16

Fairer Wettbewerb
Bestechung und Korruption
Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung
Interessenkonflikte
Sanktionen und Geldwäsche

**SCHUTZ UNSERER
VERMÖGENSWERTE** 24

Finanzielle Integrität und Betrug
Nutzung der Unternehmensressourcen
Informationssicherheit und Vertraulichkeit
Datenschutz
Geistiges Eigentum
Insiderhandel

**VERANTWORTUNGSBEWUSSTES
ENGAGEMENT** 31

Geschäftspartner
Marketing
Sponsoring
Kommunikation
Wohltätige Spenden
Politische Aktivitäten

SICH ZU WORT MELDEN 38

Was bedeutet es, sich zu Wort zu melden?
Speak Up – worüber?
Speak Up – wann?
Speak Up – wie?
Was Sie erwarten können, wenn Sie sich zu Wort melden
Was von Ihnen erwartet wird, wenn es darum geht, sich zu Wort zu melden

GLOSSAR 43



NACHRICHT VON UNSEREM CEO

Liebe Kollegen,

seit mehr als 150 Jahren hat HEINEKEN eine starke Tradition aufgebaut, ein werteorientiertes und verantwortungsvolles Unternehmen zu sein. Unser Erfolg und unsere Stärke beruhen auf unserer Verpflichtung, uns an die höchsten Integritätsstandards zu halten und Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen. Diese Verpflichtung ist grundlegend für unser Ziel „Brew a Better World“ und für die Schaffung positiver Auswirkungen für unsere Verbraucher, Kunden, Mitarbeiter, Dritte, Aktionäre, Gemeinschaften und unseren geliebten Planeten.

Als weltweit internationalste Brauerei sind wir in vielen verschiedenen Regionen und Kulturen tätig, die sich voneinander unterscheiden können. Dazu kommt, dass die Unvorhersehbarkeit und Volatilität der heutigen Zeit jeden Tag zu neuen Herausforderungen führen, die wir meistern müssen. Wir versuchen immer mehr, mit der Schnelligkeit der Welt um uns herum Schritt zu halten, was diese Herausforderungen noch vergrößert. Deshalb müssen wir von einer gemeinsamen Basis aus beginnen: unserer INTEGRITÄT.

Wir wollen immer wachsen, aber nur auf die richtige Art und Weise, indem wir das Richtige tun, auch wenn das bedeutet, dass wir manche Geschäftsmöglichkeiten nicht nutzen. Wir sind uns bewusst, dass dies nicht immer einfach ist, aber wir sind sehr stolz darauf, dass wir unsere Werte über den finanziellen Gewinn stellen, unabhängig von der Situation.

Immer. Überall.

Vor diesem Hintergrund bin ich stolz, unseren aktualisierten Verhaltenskodex (den Kodex) mit Ihnen zu teilen, der uns als Leitfaden dient, um unsere Werte und hohen Integritätsstandards in die Praxis umzusetzen. Der Kodex definiert Verhaltensstandards, mit denen sichergestellt werden soll, dass wir die richtigen Entscheidungen treffen und nicht nur unsere starke Unternehmenstradition, sondern auch einander und alle Stakeholder von HEINEKEN schützen.

Bitte lesen Sie unseren neuen Kodex aufmerksam durch und wenden Sie die Prinzipien in Ihrer täglichen Arbeit an. Der Kodex enthält Anweisungen, wie Sie in verschiedenen Situationen, die Sie während Ihrer Arbeit bei oder mit HEINEKEN erleben können, ehrlich und ethisch handeln können. Der Kodex befreit Sie jedoch nicht von der Pflicht, Ihren gesunden Menschenverstand und Ihr professionelles Urteilsvermögen einsetzen zu müssen. Der Kodex kann unmöglich jede Situation abdecken, die auftreten kann. Stattdessen bietet er die Tools, die Ihnen bei der Entscheidungsfindung in schwierigen Situationen als Leitfaden dienen können.

Im Zweifelsfall sollten Sie immer offene und ehrliche Gespräche führen und mögliche Probleme mit Ihren Kollegen, Ihrem Vorgesetzten, einer Vertrauensperson oder der Rechtsabteilung besprechen. Wenn Sie Bedenken hinsichtlich eines möglichen Verstoßes gegen unseren Kodex und unsere Richtlinien haben, bleiben Sie nicht stumm. Melden Sie sich stattdessen zu Wort, um uns die Möglichkeit zu geben, Dinge zu richten.

Die Befolgung des Kodex ist das Beste, was Sie tun können, um all unsere Werte zu demonstrieren: Dies zeigt Ihre Leidenschaft für Verbraucher und Kunden, Ihren guten Umgang mit Menschen und dem Planeten, Ihren Mut zu träumen und Pionierarbeit zu leisten, um nachhaltig zu wachsen, und Ihre Freude am Leben, in dem Wissen, dass Sie das Richtige getan haben.

Unsere Handlungen und Entscheidungen definieren uns als Einzelpersonen und als Unternehmen. Gemeinsam werden wir unsere glänzende Zukunft und unseren gemeinsamen Erfolg aufbauen. So gestalten wir die Zukunft des Bieres und darüber hinaus. Für mich ist das die Freude der wahren Verbundenheit.

Dolf van den Brink



ZWECK WERTE VERHALTEN

UNSER ZWECK

Wir brauen die Freude der wahren Verbundenheit, um zu einer besseren Welt zu inspirieren.

Wir entfachen die Momente, die uns zusammenbringen, Verbindungen herstellen und unvergesslich sind. Sie tragen dazu bei, die Welt ein bisschen besser zu machen.

Ein Tag, ein Bier, ein Prost nach dem anderen!

UNSERE WERTE

Leidenschaft für
Verbraucher und Kunden

Guter Umgang mit Menschen
und dem Planeten

Mut zu träumen und
Pionierarbeit zu leisten

Lebensfreude

UNSER VERHALTEN

Wie wir jeden Tag zur Arbeit kommen und sicherstellen, dass wir **liefern, prägen, verbinden und entwickeln**

WICHTIGSTE PRINZIPIEN UNSERES KODEX

Wir handeln mit Integrität – immer

Wir lassen uns in unserem Handeln stets von Integrität, Transparenz und Ehrlichkeit leiten. Wir tun das Richtige, auch wenn niemand zuguckt.



Wir behandeln alle freundlich, fair und mit Respekt.

Wir sind auf dem Weg zu einer inklusiven, fairen und gerechten Welt. Wir feiern die Vielfalt des Denkens und fördern die Inklusion, indem wir gleichermaßen Raum für alle schaffen. Wir behandeln alle mit Respekt, damit die Mitarbeiter bei der Arbeit ihr Bestes geben und glücklich sein können.



Wir halten uns an das Gesetz – überall

Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte unter Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften zu tätigen, und zwar immer und überall, wo immer wir tätig sind. Unsere Geschäftspartner sind ebenfalls an diese Verpflichtung gebunden.



Wir verpflichten uns der Nachhaltigkeit und Verantwortung

Wir setzen uns leidenschaftlich dafür ein, positiven Einfluss auf die Welt auszuüben. Wir wissen, dass wir nur florieren können, wenn unsere Mitarbeiter, unser Planet und die Gemeinschaften um uns herum florieren.



Wir führen echte Gespräche und melden uns zu Wort

Wir besprechen unsere Ideen und Probleme offen und ehrlich. Wenn wir uns nicht sicher sind, bitten wir um Hilfe. Wenn wir etwas sehen, das möglicherweise nicht richtig ist, sagen wir etwas. Wir hören zu, respektieren, unterstützen und schützen Personen, die ehrliche Bedenken äußern.



A background image showing three people (two men and one woman) smiling and holding up glasses of Heineken 00 beer. They are outdoors near a swimming pool. The woman in the foreground has curly hair and is wearing a blue shirt. The man next to her has dreadlocks and is wearing sunglasses. The man on the left is partially visible, smiling. The glasses are tall and filled with golden beer and a thick head of foam. The Heineken logo and '00' are visible on the glasses.

UNSER KODEX UND SIE

Unser Kodex bildet die Grundlage unserer Arbeitsweise und Geschäftstätigkeit. Er definiert die wichtigsten Prinzipien für unsere täglichen Handlungen, Entscheidungen und Interaktionen mit Kollegen und anderen Stakeholdern, um sicherzustellen, dass wir das Richtige tun.

Immer. Überall.

Über unseren Kodex

Was von Ihnen erwartet wird

Ihnen helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen



ÜBER UNSEREN KODEX



Warum haben wir einen Kodex?

Die Einhaltung unseres Kodex ist unerlässlich, um eine positive Unternehmenskultur zu schaffen, die ethisches Verhalten fördert und uns hilft, das Vertrauen und den Respekt zu erhalten, den uns unsere Verbraucher, Kunden, Gemeinschaften und Geschäftspartner entgegenbringen.

Welche Themen werden im Kodex behandelt?

Dieser Kodex enthält unsere wichtigsten Prinzipien und die Erwartungen, die jeder von uns aneinander und an unser Unternehmen hat. Er behandelt eine Reihe relevanter Themen, darunter Diskriminierung, Belästigung, Betrug und Korruption. Er definiert, wie wir bei unserer täglichen Arbeit handeln und wie wir uns verhalten wollen – gegenüber Menschen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens.

Der Kodex gibt jedoch keine Antwort auf jede Frage, der Sie begegnen können und kann nicht auf alle denkbaren Szenarien eingehen, die Ihnen begegnen könnten. Er gibt Ihnen jedoch die Werkzeuge, die Sie benötigen, um die richtigen Entscheidungen zu treffen, wenn Sie mit Problemen konfrontiert werden. Und er zeigt Ihnen, wo Sie eine Orientierung finden, wenn die Antwort unklar ist und an wen Sie sich wenden können, um Unterstützung zu erhalten.

Weitere Informationen und Materialien zu jedem Thema sind über die Links verfügbar, die in jedem Abschnitt bereitgestellt werden. Wenn Gesetze, Bestimmungen, Selbstverpflichtungen und lokale Anforderungen (die je nach Land variieren können) restriktiver sind als dieser Kodex, müssen Sie stattdessen diese Gesetze, Bestimmungen, Selbstverpflichtungen und lokalen Anforderungen befolgen.

Wer muss unseren Kodex einhalten?

Wir alle! Von Auszubildenden bis hin zu Vorstandsmitgliedern, von neu eingestellten Mitarbeitern hin zu „alten Hasen“ – wir alle müssen uns bei der Arbeit für oder mit HEINEKEN an den Kodex halten, sowohl in unserer täglichen Arbeit als auch bei arbeitsbezogenen Veranstaltungen, wie z. B. einem gemeinsamen Bier nach der Arbeit.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die gleichen hohen Standards der Geschäftsintegrität einhalten wie wir selbst und dass sie den Geist unseres Kodex befolgen. Die spezifischen Anforderungen, die sie erfüllen müssen, sind in unserem Lieferantenkodex beschrieben.

Wie kann dieser Kodex Ihnen als Orientierungshilfe dienen?

Die Einhaltung dieses Kodex und unserer Werte ist eine gemeinsame Verantwortung. Es beginnt und endet mit jedem Einzelnen von uns – auch Ihnen!

Der Kodex hilft Ihnen:

- sich ehrlich und ethisch zu verhalten
- unsere Werte zu wahren und sowohl unseren als auch Ihren eigenen Ruf zu schützen
- zu verstehen, was von Ihnen bei Ihrer täglichen Arbeit erwartet wird
- die Gesetze und Bestimmungen einzuhalten, die für unser Unternehmen und für Sie gelten
- zu verstehen, wo Sie Hilfe oder Anleitung erhalten können, wenn Sie Fragen haben
- zu verstehen, wann und wie Sie sich bei Bedenken oder Problemen zu Wort melden können

Probleme offen besprechen, Hilfe und Anleitung anfordern und sich zu Wort melden

Jede Situation ist anders und kein Kodex kann jede einzelne Situation behandeln. Wir alle brauchen in einigen Situationen Anleitung und Unterstützung – scheuen Sie sich niemals, danach zu fragen. Wenn Sie jemals Zweifel haben, wie Sie das Richtige tun können oder was das Richtige ist, besprechen Sie dies offen mit einem Kollegen.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass etwas nicht stimmt, werden Sie ermutigt, sich zu Wort zu melden, damit Ihre Bedenken angesprochen werden können. Sich zu Wort zu melden und Ihre Bedenken zu äußern, ist ein wichtiger Teil des Aufbaus einer offenen, vertrauensvollen Kultur und der zeitnahen Lösung von Problemen.

Es gibt mehrere Personen und Kanäle, an die Sie sich wenden können, wenn es darum geht, sich zu Wort zu melden. Wählen Sie die Person bzw. den Kanal aus, mit der/dem Sie sich am wohlsten fühlen. Das Gespräch kann als gemeinsame Anstrengung von Ihnen und unserem Unternehmen betrachtet werden, ein Problem zu lösen, bevor es zu einem größeren Problem wird. Alternativ können Sie über unser externes Speak Up-Portal eine Meldung einreichen – wenn Sie möchten, auch anonym.

Was passiert, wenn gegen unseren Kodex verstoßen wird?

Verstöße gegen unseren Kodex können unserem Unternehmen und unseren Mitarbeitern schaden und das Vertrauen untergraben, das andere in uns setzen. Darum wird jede Nichteinhaltung des Kodex sehr ernst genommen und kann zu Disziplinarmaßnahmen gegen die Beteiligten führen.



WAS VON IHNEN ERWARTET WIRD

Jeder Einzelne ist dafür verantwortlich, den Kodex einzuhalten. Das Einhalten des Kodex bedeutet, diese Prinzipien bei all unseren Handlungen und Interaktionen umzusetzen. **Immer. Überall. Gemeinsam.**

Als Mitarbeiter sind Sie für Folgendes verantwortlich:

- **Leben Sie unseren Zweck, unsere Werte und diesen Kodex.** Damit beginnt und endet alles. Machen Sie sich also mit dem Kodex vertraut, um zu verstehen, was von Ihnen erwartet wird und was Sie von Ihren Kollegen und unserem Unternehmen erwarten können.
- **Setzen Sie gutes Urteilsvermögen ein und handeln Sie mit Integrität und Ehrlichkeit.** Dieser Kodex wird Ihnen helfen, das Richtige zu tun. Aber Sie sollten auch auf Ihr Bauchgefühl hören. Wenn sich etwas nicht richtig anfühlt, ist es das wahrscheinlich nicht.
- **Stellen Sie Werte immer über finanziellen Gewinn.** Lassen Sie nicht zu, dass Sie aufgrund von Erfolgsdruck etwas tun, von dem Sie wissen, dass es falsch ist oder mit dem Sie sich nicht wohl fühlen. Niemand hat die Befugnis, Sie zu zwingen, etwas zu tun, das gegen unsere Werte und diesen Kodex verstößt.
- **Befolgen Sie alle Richtlinien und Gesetze, die für Ihre Arbeit gelten.** Einige Rollen haben zusätzliche, spezifische Verantwortlichkeiten – zum Beispiel Sicherheitsanforderungen, wenn Sie in einem Lager oder einer Brauerei arbeiten. Befolgen Sie die Anforderungen und absolvieren Sie alle Ihnen zugewiesenen Schulungen – das ist die beste Art zu lernen.
- **Führen Sie offene Gespräche und bitten Sie um Anleitung.** Wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollten, oder Zweifel oder Bedenken haben, ob eine bestimmte Handlung unserem Kodex entspricht, fragen Sie einfach! Jeder Abschnitt des Kodex enthält einen Verweis auf die richtigen Personen, die Ihnen helfen und Sie unterstützen können.
- **Melden Sie sich zu Wort!** Wenn Sie etwas beobachten, sagen Sie etwas. Wenn Sie Verstöße gegen unseren Kodex oder das Gesetz durch Kollegen oder Geschäftspartner sehen oder vermuten, melden Sie dies, damit das Problem angesprochen werden kann. Vielleicht müssen Sie dafür Mut aufbringen, aber es ist das Richtige.



Wenn Sie eine Führungskraft oder Senior Führungskraft sind, haben Sie zusätzliche Verantwortlichkeiten:

- **Gehen Sie mit gutem Beispiel voran.** Stellen Sie sicher, dass Sie das gewünschte Verhalten selbst zeigen.
- **Stellen Sie sicher, dass Ihr Team unseren Kodex versteht.** Bieten Sie Ihrem Team bei Bedarf Anleitung und Unterstützung an.
- **Schaffen Sie ein integratives Arbeitsumfeld.** Stellen Sie sicher, dass alle bei der Arbeit sie selbst sein können und das Gefühl haben, offen und ehrlich sprechen zu können. Hören Sie zu, wenn ein Kollege oder Mitarbeiter eine Frage oder ein Bedenken vorbringt.
 - **Schaffen Sie eine sichere Kultur, in der Probleme geäußert werden können.** Ermutigen Sie Ihr Team, sich zu Wort zu melden, wenn sie Handeln oder Verhalten erleben, beobachten oder vermuten, das nicht mit dem Kodex übereinstimmt. Unterstützen Sie Personen, die Bedenken äußern oder Sie auf tatsächliche oder potenzielle Verstöße aufmerksam machen, und stellen Sie sicher, dass ihre Bedenken ordnungsgemäß behandelt werden. Ergreifen Sie niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die ehrliche Bedenken äußern, und ignorieren Sie niemals Probleme, sondern verhindern Sie stattdessen, dass Probleme auftreten oder sich verschlimmern.
- **Berücksichtigen Sie sowohl das WIE als auch das WAS.** Wenn Sie Ziele setzen und die Leistung Ihrer Teammitglieder bewerten, denken Sie darüber nach, wie sie diese Ergebnisse erzielen. Denken Sie daran: Wir stellen Werte über finanziellen Gewinn.



IHNEN HELFEN, DIE RICHTIGEN ENTSCHEIDUNGEN ZU TREFFEN

Wir wollen das Richtige tun. Immer. Überall.

Aber wir wissen alle, dass das Leben selten schwarz-weiß ist. Einige Entscheidungen sind schwieriger zu treffen als andere. Was ist, wenn nicht klar ist, was das Richtige ist? Wenn Sie sich in einer Grauzone befinden oder sich einfach unsicher sind, wenden Sie Ihren gesunden Menschenverstand und Ihr professionelles Urteilsvermögen an und bitten Sie im Zweifelsfall um Rat oder Hilfe.

Fragen Sie sich zunächst:

- ★ Ist es legal?
- ★ Ist es ethisch?
- ★ Ist es richtig?

Wenn Sie eine dieser Fragen mit „Nein“, „Wahrscheinlich?“ oder „Ich bin mir nicht sicher“ beantworten, halten Sie inne und denken Sie nach, bevor Sie handeln. Wenn Sie danach immer noch handeln möchten, wenden Sie sich bitte zuerst an die Rechtsabteilung (oder gegebenenfalls ein anderes Team).

Und bitten Sie um Rat und Hilfe, wenn Sie sie brauchen.

Wir wissen, dass es nicht immer einfach ist, die richtige Entscheidung zu treffen. Es kann passieren, dass Sie mit einer schwierigen Situation oder sogar einem moralischen Dilemma konfrontiert sind und sich fragen, was zu diesem Zeitpunkt das Richtige ist. Oder vielleicht sind die Regeln zwar klar, aber die Befolgung der Regeln ist unter den Umständen leichter gesagt als getan. Denken Sie daran, dass Sie nicht allein sind. Unser Unternehmen ermutigt Sie, Fragen zu stellen, Dilemmas offen zu diskutieren und um Rat und Hilfe zu bitten. Jeder Abschnitt des Kodex verweist Sie an die richtigen Personen auf lokaler und globaler Ebene. Gemeinsam können wir Herausforderungen meistern und unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter schützen.

Diese Fragen werden Ihnen weiterhelfen und Ihnen eine Orientierungshilfe bieten:

Würde ich mich
wohl fühlen, wenn
Medien darüber
berichten würden?

Was sagt mir mein
Bauchgefühl?

Kann ich
das meiner
Familie und
meinen Freunden
erklären?

Würde ich
dies akzeptabel
finden, wenn
jemand anderes es
tun würde?

Was würde mein
bestes Ich in dieser
Situation tun?





GUTER UMGANG MIT MENSCHEN UND DEM PLANETEN

Menschen stehen im Mittelpunkt unseres Unternehmens. Wir können nur florieren, wenn alle unsere Mitarbeiter, unsere Gemeinschaften und unser Planet florieren.

Verantwortungsbewusster Konsum von Alkohol

Menschenrechte

Gesundheit und Sicherheit

Diskriminierung

Belästigung



SEIEN SIE EIN BOTSCHAFTER FÜR DEN VERANTWORTUNGSBEWUSSTEN KONSUM



Als eine der weltweit führenden Brauereien wollen wir nicht nur verantwortungsbewusst brauen, sondern wollen auch, dass Menschen verantwortungsbewusst trinken. Wir verpflichten uns, das Trinken in Maßen „cool“ zu machen, schädlichen Alkoholkonsum anzusprechen und Verbrauchern mit unserem wachsenden Sortiment von alkoholfreiem Bier eine Wahlmöglichkeit zu bieten.

Immer. Überall.

- **Seien Sie ein Botschafter für den verantwortungsbewussten Konsum.** Dies bedeutet, mit gutem Beispiel voranzugehen, indem Sie verantwortungsbewusst genießen und andere ermutigen, das ebenfalls zu tun. Wählen Sie das richtige Getränk für den richtigen Anlass – sei es ein alkoholisches oder alkoholfreies Getränk.
- **Seien Sie ein verantwortungsbewusster Verbraucher.** Wenn Sie Alkohol trinken, tun Sie dies immer in Maßen und verhalten Sie sich verantwortungsbewusst. Der Konsum von Alkohol (selbst eine geringe Menge) kann sich auf Ihr Verhalten, Ihr Urteilsvermögen und Ihre Koordination auswirken. Seien Sie sich dessen bewusst, auch wenn Sie nach der Arbeit ein Bier zusammen trinken und anderen arbeitsbezogenen gesellschaftlichen Veranstaltungen beiwohnen, bei denen Alkohol ausgeschenkt wird. Alkohol ist niemals eine Entschuldigung dafür, sich unverantwortlich oder unangemessen gegenüber einem Kollegen zu verhalten, und wenn Sie dies tun, können Sie Disziplinarmaßnahmen unterliegen. Setzen Sie Ihr gesundes Urteilsvermögen ein und denken Sie immer an Ihren persönlichen Ruf sowie an das Ansehen unseres Unternehmens.
- **Meiden Sie Alkoholkonsum während der Arbeitszeit.** Wenn Sie ein Fahrzeug fahren (zum Beispiel einen Gabelstapler oder einen LKW), oder eine fahrbare Maschine bedienen oder mit gefährlichen Geräten oder Substanzen arbeiten, dürfen Sie während der Arbeitszeit niemals Alkohol trinken oder unter dem Einfluss von Alkohol stehen. Alkoholkonsum kann Ihre Fähigkeit beeinträchtigen, Ihre Arbeit sicher auszuführen, und kann Sie und andere gefährden. In einigen Rollen und Funktionen ist ein begrenzter Konsum von alkoholischen Getränken erlaubt, z. B. Produkttests und Verkostungen, Bewirtung von Gästen in repräsentativer Funktion oder Besuch von Kunden als (Vertriebs-)Vertreter. Wenn Sie während der Arbeitszeit Alkohol trinken, tun Sie dies auf verantwortungsbewusste Weise und versichern Sie sich, dass Ihr Urteilsvermögen, Ihre Sicherheit und Leistung niemals durch Alkohol beeinträchtigt werden.
- **Trinken Sie nie, wenn Sie fahren müssen.** Wenn Sie zu einem beliebigen Zeitpunkt ein Fahrzeug fahren, wird dringend empfohlen, keinen Alkohol zu konsumieren, auch wenn dies nach geltendem Recht zulässig ist. Es gibt zwei einfache Möglichkeiten, das Fahren unter Alkoholeinfluss zu vermeiden:
 - Nutzen Sie alternative Transportmittel
 - Trinken Sie alkoholfreie Getränke. Mit unserem Sortiment alkoholfreier Biere haben Sie immer die Wahl! Halten Sie sich auf jeden Fall stets an die vor Ort gültigen Promillegrenzen, die von Land zu Land unterschiedlich sein können.
- **Befolgen Sie den Responsible Marketing Code.** Er hilft allen, die an der Vermarktung und dem Verkauf unserer Produkte beteiligt sind, sicherzustellen, dass wir unsere Marken nicht Minderjährigen zugänglich machen und nicht zu übermäßigem Alkoholkonsum oder Missbrauch beitragen.

Dies könnte passieren ...

Ich bin bei einer gesellschaftlichen Veranstaltung mit Kollegen. Ich trinke nicht so gern Alkohol, aber alle anderen trinken alkoholhaltiges Bier.

Vielleicht denken Sie ...

Ich bestelle einfach das, was alle anderen auch trinken. Ich will nicht, dass sie denken, dass ich langweilig bin, oder dass sie mich fragen, ob ich schwanger bin ...

Doch tatsächlich gilt ...

Ob Sie Alkohol trinken möchten oder nicht, ist allein Ihre Entscheidung! Und wir erwarten, dass jeder die Entscheidungen anderer respektiert. Immer. Überall. Wenn Sie sich ausgeschlossen fühlen, weil Sie sich gegen alkoholische Getränke entscheiden, melden Sie sich zu Wort. Sprechen Sie dies offen mit Ihrem Team oder mit einem Kollegen Ihres Vertrauens an.



MEHR DURST?

[Leitfaden zum verantwortungsbewussten Konsum](#)
[Responsible Marketing Code](#)
[Tipps zum verantwortungsvollen Trinken und zum Reduzieren des Alkoholkonsums](#)

Mehr lernen

[E-Learning zum verantwortungsvollen Genuss für Mitarbeiter und Manager](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Mitarbeiter Ihrer örtlichen Personalabteilung oder an Global Health & Safety. Sie können Ihnen auch weitere Informationen über unsere Mitarbeiterunterstützungsprogramme bereitstellen, die Mitarbeiter unterstützen, denen der verantwortungsbewusste Konsum schwerfällt.

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)



MENSCHENRECHTE ACHTEN

Die Achtung der Würde und der Menschenrechte ist von entscheidender Bedeutung. Dies ist ein Aspekt, der unsere Geschäftspraktiken sowohl in unseren eigenen Betrieben als auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette prägt.

Wir setzen uns für die Achtung und Förderung der Menschenrechte ein und gewährleisten faire Arbeitsbedingungen für alle unsere Mitarbeiter, von den Beschäftigten in unseren Brauereien, Lagern und Büros bis hin zu den im Vertrieb tätigen Mitarbeitern.

Immer. Überall.



Was sind unsere Mindeststandards?

Als Unternehmen haben wir neun Menschenrechtsgrundsätze formuliert. Sie umfassen die Themen, die wir in unseren eigenen Betrieben und lokalen Wertschöpfungsketten für besonders wichtig erachten, auch in Ländern, deren Gesetze keine oder niedrigere Standards vorgeben. Die Achtung der Menschenrechte durch uns beschränkt sich jedoch nicht unbedingt auf diese neun Grundsätze.

- **Gesundheit und Sicherheit haben für uns oberste Priorität.** Wir setzen uns dafür ein, dass Gesundheit und Sicherheit bei allem, was wir tun, im Mittelpunkt stehen.
- **Wir diskriminieren nicht.** Wir behandeln alle Menschen gleich und fair, basierend auf den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit (entsprechend ihrer Qualifikationen, Erfahrungen, Leistungen, Fähigkeiten und Potenziale).
- **Wir sagen „Nein“ zu Belästigung und Gewalt.** Wir dulden weder körperliche, verbale, sexuelle oder psychische Belästigung, noch Mobbing, Missbrauch, Drohungen oder geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung. Und wir fördern eine Kultur, in der es sicher ist, Verstöße zu melden, und in der dies sogar gefördert wird.
- **Wir sorgen für angemessene Arbeitsbedingungen.** Alle unsere Mitarbeiter haben das Recht auf angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen. Wir erkennen auch das Recht der Menschen auf Ruhe und Freizeit an und halten uns an lokale Gesetze, Vorschriften und Gepflogenheiten sowie an Tarifverträge zur Arbeitszeiten.
- **Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen.** Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen von einer Gewerkschaft rechtlich vertreten zu lassen.
- **Wir gewährleisten den Zugang zu Wasser und sanitären Einrichtungen.** Wir respektieren das Recht aller Personen, die auf unserem Gelände arbeiten, in einer sauberen und gesunden Umgebung zu arbeiten, und wir bieten Zugang zu sauberem Trinkwasser und sanitären Einrichtungen.
- **Wir sagen „Nein“ zu Zwangsarbeit.** Unsere Mitarbeiter erbringen ihre Arbeitsleistung freiwillig, werden im Voraus über die Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses informiert und erhalten eine regelmäßige, vollständige und pünktliche Bezahlung, wie vereinbart.
- **Wir sagen „Nein“ zu Kinderarbeit.** Wir beschäftigen keine Kinder in unseren Betrieben und lassen keine Kinderarbeit zu. Beachten Sie, dass das Mindestalter für jede Beschäftigung oder Arbeit 18 Jahre beträgt, sofern nationale Gesetze und Vorschriften kein höheres Mindestalter vorschreiben.
- **Wir respektieren Landrechte.** Wir respektieren das Recht lokaler Gemeinschaften und indigener Völker, ihr Land uneingeschränkt zu nutzen und davon zu profitieren.

Was ist mit Konfliktgebieten und Hochrisikogebieten?

In Konfliktgebieten und Hochrisikogebieten führen wir, soweit angemessen und machbar, verstärkte Sorgfaltsprüfungen im Bereich der Menschenrechte durch. Wir prüfen kritisch, ob und wie wir in solchen Kontexten weiterhin verantwortungsbewusst handeln können.

Was wird von Ihnen erwartet?

Diese Grundsätze definieren unsere Ambitionen als Unternehmen, aber auch Sie als Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle bei unserem Ziel, die Menschenrechte zu unterstützen und zu achten. In den folgenden Abschnitten finden Sie weitere Informationen darüber, was von Ihnen erwartet wird und was Sie von anderen erwarten können, wenn es um Gesundheit und Sicherheit sowie um die Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung geht.

Wenn Sie etwas sehen, melden Sie es.

Wir verlassen uns darauf, dass Sie die Augen und Ohren unseres Unternehmens sind. Wenn Sie Verstöße gegen unsere Menschenrechtsgrundsätze in unserem Unternehmen erleben, beobachten oder auch nur vermuten, melden Sie dies bitte. Damit geben Sie uns die Möglichkeit, das Problem anzugehen, bevor es sich weiter ausbreitet.

MEHR DURST?

[Globale Erklärung zur Menschenrechtspolitik](#)
[Lieferantenkodex](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen aus Ihrem lokalen People Team oder kontaktieren Sie das [Global Social Sustainability & Human Rights Team](#) unter humanrights@heineken.com

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)





AUFRECHTERHALTUNG EINES SICHEREN UND GESUNDEN ARBEITSPLATZES



Gesundheit und Sicherheit stehen an höchster Stelle. Das bedeutet, dass wir, wenn es um Sicherheit geht, niemals Kompromisse eingehen und unser Möglichstes tun, um sicherzustellen, dass alle unsere Mitarbeiter und Auftragnehmer jeden Tag sicher nach Hause zurückkehren.

Immer. Überall.

Wir alle tragen dazu bei, unser Unternehmen zu einem sicheren Arbeitsplatz zu machen. Eine Kultur der Sicherheit ist etwas, an dem wir durch unser Rahmenwerk, unsere Verfahren, Prüfungen und Schulungskurse zur Sicherheitsführung hart gearbeitet haben. Aber der größte Einfluss auf die Sicherheit am Arbeitsplatz? Hart arbeitende Mitarbeiter wie Sie, die stets wachsam und aufmerksam sind, sichere Arbeitspraktiken vorleben und jeden Tag auf die Sicherheit ihrer Kollegen achten. Schützen Sie sich selbst und andere.

- **Denken und leben Sie „Sicherheit zuerst“.** Befolgen Sie stets unsere Life Saving Commitments von HEINEKEN und befolgen Sie alle Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen und -verfahren, die für Ihre Arbeit und Ihren Standort gelten. Stellen Sie sicher, dass Auftragnehmer die Verpflichtungen ebenfalls kennen und befolgen.
- **Befolgen Sie immer unsere Goldene Regel:** Stellen Sie die Arbeit ein und melden Sie sich zu Wort, wenn Verhaltensweisen oder Bedingungen unsicher sind und/ oder wenn die Life Saving Commitments von HEINEKEN nicht vollständig angewendet werden können. Arbeiten Sie niemals weiter, wenn Sie glauben, dass dies nicht sicher ist. Machen Sie sich mit Gefahren in Ihrem Arbeitsbereich vertraut. Nehmen Sie keine Arbeiten vor, für die Sie nicht geschult sind, für die Sie nicht über die entsprechende Kompetenz verfügen, für die Sie medizinisch nicht fit, nicht ausreichend ausgeruht und nicht wachsam genug sind. Das gilt sowohl für Sie als auch für andere in Ihrer Umgebung.
- **Melden Sie alle Sicherheitsprobleme.** Dies umfasst Vorfälle, Verletzungen, Beinaheunfälle und unsichere Bedingungen. Melden Sie sie sofort, damit wir Maßnahmen ergreifen können, um Schäden für Sie und andere zu vermeiden.

Unsere Life Saving Commitments von HEINEKEN

- Nüchtern sein und nicht unter Drogeneinfluss stehen
- Stets zwei Hände am Lenkrad behalten, sich aufs Fahren konzentrieren
- Sicherheitsgurt oder einen Vollgesichtshelm tragen
- Mit der richtigen Geschwindigkeit fahren
- Fahrzeuge und Geräte auf sichere Weise nutzen
- Verfahren zur Verriegelung und Kennzeichnung befolgen
- CO2-Verfahren befolgen
- Gefährliche Stoffe sicher handhaben
- Verfahren für enge Räume befolgen
- Verfahren zum Arbeiten in der Höhe befolgen
- Verfahren für Heißenarbeiten befolgen
- Verfahren für Gabelstapler befolgen

Was ist mit der psychischen Gesundheit?

Wir erkennen an, dass es bei Gesundheit und Sicherheit auch um psychische Gesundheit geht. Wenn Sie Bedenken bezüglich Ihrer psychischen Gesundheit haben, wenden Sie sich an das Team der Personalabteilung, um mehr über unsere Mitarbeiterunterstützungsprogramme zu erfahren.

MEHR DURST?

[Richtlinie zu Gesundheit und Sicherheit](#)
[HEI-Life: Wohlbefinden bei HEINEKEN](#)
[Globales Sicherheitsportal](#)

Mehr lernen

[Schulung zu Life Saving Commitments von HEINEKEN](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Mitarbeiter Ihrer örtlichen Personalabteilung oder an Global Health & Safety.

Einen Vorfall, Unfall oder Beinaheunfall melden?

[Meldung von Vorfällen](#)

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)





UNSERE VIELFALT FEIERN UND KEINE DISKRIMINIERUNG AKZEPTIEREN

Vielfältige Ansichten sind eine entscheidende Zutat für gutes Bier. Wir fördern eine Kultur, in der Vielfalt begrüßt und gefeiert wird, damit jeder erfolgreich sein kann. Wir glauben, dass vielfältige und integrative Teams die Vielfalt des Denkens entfachen und zu mehr Innovation und besserer Leistung führen. Diskriminierung wird nicht toleriert. Jeder wird fair und gleich geschätzt, damit jeder Einzelne sein volles Potenzial ausschöpfen kann.

Immer. Überall.



Jeder von uns spielt eine Rolle bei der Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds, das frei von Diskriminierung ist. Bei HEINEKEN können Sie Sie selbst sein, und Sie sollten sicherstellen, dass andere auch sie selbst sein können. Schätzen und respektieren Sie Ihre Kollegen und diskriminieren Sie niemanden, damit wir alle die gleiche Chance haben, uns weiterzuentwickeln und erfolgreich zu sein.

- **Behandeln Sie alle gleich und fair, ohne Unterscheidung.** Das bedeutet absolut alle. Wenden Sie unsere neun integrativen Praktiken bei Ihrer Arbeit an und unterscheiden Sie niemals nach Abstammung, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, nationaler oder sozialer Herkunft, Alter oder Behinderung. Wenden Sie bei beschäftigungsbezogenen Entscheidungen – wie z. B. Einstellung, Leistungsbewertung, Beförderung, Weiterbildung und Vergütung – das Leistungsprinzip an. Das bedeutet, dass Entscheidungen auf Grundlage von Faktoren wie Qualifikationen, Erfahrung, Leistung, Fähigkeiten und Potenzial der jeweiligen Person getroffen werden.
- **Schaffen Sie Sicherheit für alle.** Respektieren Sie die individuelle Identität und Vielfalt anderer und ermöglichen Sie es jedem, seine Meinung zu äußern und die Wahrheit zu sagen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen.
- **Bedenken Sie die Auswirkungen Ihrer Handlungen und Worte.** Kommunizieren Sie integrativ und vermeiden Sie Verhalten, das anderen wehtun könnte. Passen Sie Ihren Kommunikationsstil an, um eine Verbindung zu Ihren Kollegen aufzubauen. Vermeiden Sie ausgrenzendes Verhalten wie Witze über den Hintergrund oder die Kultur einer Person, die dazu führen könnten, dass sich Menschen verletzt fühlen. Dies widerspricht unseren Werten und unserer Unternehmenskultur.
- **Wenn Sie etwas beobachten, sagen Sie etwas.** Hinterfragen und melden Sie sich bei diskriminierendem, nicht inklusivem oder ungerechtem Verhalten zu Wort, unabhängig davon, ob Sie es selbst erleben, es beobachten oder Ihnen ein Opfer davon erzählt.

Fragen Sie sich... Könnte dieser Kommentar dazu führen, dass sich jemand aufgrund seiner Herkunft oder seines Hintergrunds ausgeschlossen fühlt?



Dies könnte passieren ...

Mein Vorgesetzter hat mir gesagt, dass ich für diese Beförderung nicht in Betracht gezogen werde, weil ich Mutterschaftsurlaub nehmen werde und die Rolle mehr Einsatz und Flexibilität erfordert.

Vielleicht denken Sie ...

Könnte dies Diskriminierung sein? Vielleicht hat mein Vorgesetzter ein Argument, weil ich weniger flexibel sein werde, reisen zu können.

Doch tatsächlich gilt ...

Sie sollten Ihre Bedenken äußern. Beschäftigungsbezogene Entscheidungen wie diese müssen nach arbeitsbezogenen Kriterien (Qualifikationen, Erfahrungen und Fähigkeiten) getroffen werden, unabhängig davon, ob Sie verheiratet oder alleinstehend sind oder Kinder haben. Sie können dies bei Ihrem Vorgesetzten oder über einen der Speak Up-Kanäle ansprechen.

MEHR DURST?

Globales Portal für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion
Neun integrative Praktiken

Mehr lernen

Schulung zu integrativer Führung

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen aus Ihrem lokalen People Team, einen lokalen oder globalen Botschafter für Vielfalt, Gleichheit und Inklusion, oder kontaktieren Sie Ihre Vertrauenspersonen.

Haben Sie Bedenken?

Melden Sie sich zu Wort!





„NEIN“ ZU BELÄSTIGUNG



Ein respektvoller und sicherer Arbeitsplatz gibt jedem die Möglichkeit, Spaß an seiner Arbeit zu haben und seine bestmögliche Arbeit abzuliefern. Wir tolerieren daher keine Belästigung und erwarten von jedem Einzelnen von uns, Belästigung zu verhindern, wenn wir sie beobachten.

Immer. Überall.

Wussten Sie das?

93 % der Opfer von Belästigung berichten, dass mindestens ein Zeuge anwesend war. In vielen Fällen fühlt sich das Opfer zu verlegen oder zu eingeschüchtert, um einen Vorfall zu melden. Melden Sie sich also zu Wort, wenn Sie Zeuge von Belästigung werden. Sie tun damit das Richtige.

Belästigung kann viele Formen annehmen, hat aber immer nachteilige Auswirkungen auf Menschen und den Arbeitsplatz. Wenn eine Person Opfer von Belästigung wird, fühlt sie sich möglicherweise eingeschüchtert, gedemütigt, herabgesetzt oder erniedrigt und ihr psychisches Wohlbefinden kann ernsthaft beeinträchtigt werden. Es schadet auch der Moral und der Kultur am Arbeitsplatz. Deshalb spielen wir alle eine Schlüsselrolle bei der Aufrechterhaltung eines Umfelds, in dem sich jeder sicher fühlt – sowohl körperlich als auch psychisch.

- **Erkennen Sie Belästigung, wenn Sie sie beobachten.** Belästigung kann verbal, körperlich oder sexuell sein und Drohungen, Mobbing, schädliche Witze, unangemessene Berührungen und abfällige Kommentare umfassen. Unabhängig von ihrer Art oder Form wird Belästigung nicht toleriert.
- **Behandeln Sie jeden mit Würde und Respekt, unabhängig von Rolle, Position oder anderen Merkmalen.** Interagieren und kommunizieren Sie stets professionell und respektvoll, nicht nur mit Kollegen, sondern auch mit Kunden, Lieferanten und anderen Dritten.
- **Bedenken Sie die Auswirkungen Ihrer Handlungen und Worte.** Vermeiden Sie es, andere zu beleidigen, auch unbeabsichtigt (z. B. indem Sie bestimmte Dinge in einem witzigen Kontext sagen oder (potenziell) beleidigende Bilder zeigen). Bedenken Sie relevante kulturelle Unterschiede.

- **Wenn Sie etwas beobachten, sagen Sie etwas.** Wenn Sie Belästigung erleben oder beobachten, ignorieren Sie dies nicht oder schauen Sie nicht einfach weg, sondern melden Sie sich zu Wort. Sprechen Sie direkt mit der beteiligten Person oder, wenn Sie sich damit unwohl fühlen, nutzen Sie einen unserer Speak Up-Kanäle. Vielleicht müssen Sie Mut aufbringen, sich zu Wort zu melden aber es ist das Richtige. Das Risiko besteht darin, Dinge zu ignorieren. Was anfangs wie ein kleines Problem erscheinen mag, könnte im Laufe der Zeit zu einem größeren Problem und viel schlimmer werden, wenn es nicht angesprochen wird.
- **Denken Sie daran, was verbale Belästigung ist und was nicht.** Feedback oder Kritik an sich sind beispielsweise nicht unbedingt verbale Belästigung, auch wenn Sie das Feedback oder die Kritik ärgert. Sprechen Sie im Zweifelsfall mit Ihrem People Business Partner oder einer Vertrauensperson.

Es ist trotzdem Belästigung, egal ob ...

- Mitglieder des gleichen oder des anderen Geschlechts beteiligt sind
- Es während oder außerhalb der Arbeitszeiten geschieht
- Es von einem Lieferanten oder Kunden begangen wird
- Es virtuell stattfindet, z. B. per E-Mail, Textnachricht oder über Social Media
- Es innerhalb oder außerhalb des Unternehmensgeländes geschieht

Fragen Sie sich... Wie würde ich mich fühlen, wenn jemand mir oder jemandem, der mir wichtig ist, soetwas gesagt oder getan hätte?



Dies könnte passieren ...

Bei Teammeetings schreit unser Vorgesetzter mich und einen jüngeren Kollegen oft an und sagt, dass wir dumm und unfähig sind. Persönlich kann ich damit umgehen, aber mit ist völlig klar, dass sich mein junger Kollege verletzt und unsicher fühlt.

Vielleicht denken Sie ...

Unser Vorgesetzter steht wahrscheinlich unter viel Druck, daher sollten wir es einfach ignorieren. Ich werde meinen jüngeren Kollegen unterstützen, wenn es schwierig wird.

Doch tatsächlich gilt ...

Sie sollten sich zu Wort melden und das Verhalten Ihres Vorgesetzten und seine negativen Auswirkungen ansprechen. Wenn Sie sich wohl damit fühlen, können Sie direkt mit Ihrem Vorgesetzten sprechen. Dies könnte ausreichen, um die Person zum Nachdenken zu bewegen und dem Verhalten ein Ende zu setzen. Alternativ, oder wenn die Situation weiter anhält oder sich verschlimmert, können Sie einen der Speak Up-Kanäle verwenden, um das Problem zu melden, damit weitere Schäden verhindert werden können.

MEHR DURST?

Belästigung erkennen

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen aus Ihrem lokalen oder globalen People Team oder kontaktieren Sie Ihre Vertrauenspersonen.

Haben Sie Bedenken?

Melden Sie sich zu Wort!



WAHRUNG DER GESCHÄFTSINTEGRITÄT

Wir sind stolz darauf, ein werteorientiertes und verantwortungsvolles Unternehmen zu sein. Unser Erfolg und unsere Stärke hängen von unserer Verpflichtung ab, die höchsten Integritätsstandards einzuhalten.

Wettbewerb

Bestechung und Korruption

Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung

Interessenkonflikte

Sanktionen und Geldwäsche





FAIRER WETTBEWERB



Wir betreiben fairen Wettbewerb und gewinnen auf die richtige Weise. Wir befolgen die Spielregeln, damit wir mit Zuversicht konkurrieren können.

Immer. Überall.

Freier und fairer Wettbewerb schafft gleiche Wettbewerbsbedingungen und sorgt für einen florierenden Markt. Er fördert Innovationen, schützt unsere Kunden und Verbraucher und kommt ihnen zugute. Deshalb konkurrieren wir energisch, aber fair, und lassen die Qualität unserer Produkte und die Wirkungsmacht unserer Marken – nicht unethische Praktiken – unseren Erfolg vorantreiben.

- **Konkurrieren Sie immer fair und rechtmäßig.** Machen Sie sich mit den in Ihrem Land geltenden Wettbewerbsgesetzen vertraut und stellen Sie sicher, dass Sie diese einhalten. Während Wettbewerbsgesetze technisch und komplex sein können, besteht ihr Ziel darin, die Interessen von Kunden und Verbrauchern zu schützen. Sie alle verbieten und verhindern, dass marktbeherrschende Unternehmen ihre Marktmacht missbrauchen, und verbieten und hindern alle Unternehmen daran, Vereinbarungen abzuschließen oder Absprachen zu treffen, die den Wettbewerb verhindern, einschränken oder verzerren.
- **Respektieren Sie den freien Markt.** Schließen Sie niemals offizielle oder inoffizielle Vereinbarungen mit Wettbewerbern, Kunden oder Geschäftspartnern ab, um:
 - Preise zu erhöhen, festzulegen oder zu halten („Preisabsprache“)
 - Märkte, Gebiete oder Kunden aufzuteilen
 - Ein anderes Unternehmen daran zu hindern, in den Markt einzutreten
 - Herstellung, Vertrieb oder Produktionsmengen einzuschränken
 - Das Ergebnis eines Ausschreibungsangebots zu beeinflussen („Angebotsabsprache“)
 - Unsere Kunden an Festpreise für den Wiederverkauf von Produkten zu binden

Dies sind schwerwiegende Verstöße, die ernsthafte Konsequenzen für Unternehmen und Einzelpersonen haben können: massive Geldstrafen, negative Publicity und – in einigen extremen Fällen – sogar Gefängnisstrafen.

- **Geben Sie keine vertraulichen Informationen weiter.** Geben Sie insbesondere niemals Informationen zu Produktkosten und Preisgestaltung an unsere Wettbewerber und Kunden weiter.
- **Sammeln Sie wettbewerbsrelevante Informationen nur auf die richtige Weise.** Das bedeutet durch öffentliche Quellen oder freiwillig

bereitgestelltes Kundenfeedback. Fragen Sie einen Wettbewerber oder Kunden niemals nach Informationen über Wettbewerber. Wenn sie Ihnen die Informationen anbieten, lehnen Sie deren Erhalt ab und wenden Sie sich ab.

- **Handeln Sie besonders vorsichtig, wenn wir in einem Markt eine dominante Stellung haben.** Ein marktbeherrschender Akteur zu sein, bringt zusätzliche Regeln zum Schutz des freien Marktes und der Verbraucher mit sich – zum Beispiel Regeln in Bezug auf die Laufzeit von Verträgen, Kreditbedingungen und Exklusivität. Damit soll sichergestellt werden, dass wir unsere Marktmacht nicht missbrauchen.
- **Wenn Sie Zweifel oder Bedenken haben, holen Sie rechtlichen Rat ein.** Dies gilt insbesondere, wenn Sie an Aktivitäten mit hohem Risiko beteiligt sind. Unwissen, dass etwas nicht erlaubt war, schützt Sie und unser Unternehmen nicht, wenn wir gegen das Gesetz verstoßen.
- **Wenden Sie sich von unangemessenen Diskussionen ab.** Wenn Sie sich in einer solchen Situation wiederfinden, ziehen Sie sich zurück und informieren Sie sofort Ihre lokale Rechtsabteilung.
- **Kommunikation und Wahrnehmung sind wichtig!** Seien Sie bei all Ihren internen und externen Kommunikationen umsichtig, damit Sie selbst den Eindruck eines Verstoßes gegen Wettbewerbsgesetze vermeiden.
- **Wenn Sie etwas beobachten, sagen Sie etwas.** Melden Sie sich zu Wort, wenn Sie Zeuge von wettbewerbswidrigem Verhalten durch unser Unternehmen oder unsere Wettbewerber werden oder solches Verhalten vermuten, und informieren Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung.

Was meinen wir mit „Vereinbarungen“?

Dies ist ein weit gefasster Begriff, der nicht nur Verträge abdeckt, sondern auch das Treffen einer Absprache umfasst, ob:

- Ausdrücklich oder stillschweigend
- Schriftlich oder mündlich
- Direkt oder indirekt durch eine andere Partei

Fragen Sie sich...
Könnte dies als unfairer Gewinn angesehen werden?



Dies könnte passieren ...

Wir haben eine neue Kollegin, die vor Kurzem ihre Stelle bei unserem Wettbewerber gekündigt hat. Sie hat angeboten, uns die Preisstrategie ihres vorherigen Unternehmens mitzuteilen.

Vielleicht denken Sie ...

Diese Informationen könnten praktisch sein.
Warum nicht vertraulich verwenden?

Doch tatsächlich gilt ...

Sie sollten dieses Angebot ablehnen und Ihre neue Kollegin daran erinnern, dass dies gegen Wettbewerbsgesetze und gegen unseren Kodex verstößt.

MEHR DURST?

[Broschüre „Wettbewerb mit Zuversicht“](#)
[Leitfaden „Dawn Raid“](#)
[Liste risikoreicher Aktivitäten](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen Ihrer örtlichen Rechts- oder Compliance-Abteilung oder kontaktieren Sie das Wettbewerbsrecht-Team der Abteilung Globale Rechtsangelegenheiten.

Haben Sie Bedenken?
[Melden Sie sich zu Wort!](#)





BESTECHUNG UND KORRUPTION – NIEMALS! 1/2



Korruption treibt die Armut an, untergräbt nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum und hindert Unternehmen daran, Geschäfte unter gleichen Wettbewerbsbedingungen zu tätigen. Als globales Unternehmen spielen wir eine wichtige Rolle bei der Bewältigung dieser Probleme. Deshalb verfolgen wir in Bezug auf Bestechung und Korruption einen Null-Toleranz-Ansatz.

Immer. Überall.

Oft stellen wir uns Bestechung als einen Umschlag voller Bargeld vor. Bestechung kann jedoch viele Formen annehmen. Alles, was einen Wert hat, kann eine Bestechung sein, wenn es aus dem falschen Grund bereitgestellt wird, um jemanden unangemessen zu beeinflussen. Geschenke, Tickets, Spenden, sogar Vorteile wie ein Praktikumsangebot. Unabhängig von der Form – ob groß oder klein – ist Bestechung immer unfair, unehrlich und falsch. Sie ist schlecht für die Gesellschaft und schlecht für das Geschäft. Sie kann unserem Ruf schaden und zu Bußgeldern und sogar Gefängnisstrafen für die beteiligten Personen führen. Wir alle sind verpflichtet, Bestechung zu widerstehen.

- **Respektieren Sie unsere Null-Toleranz-Richtlinie, unabhängig von lokalen Praktiken oder Gesetzen.** Bestechungsgesetze können kompliziert sein und variieren von Land zu Land, aber unsere Richtlinie ist einfach: Wir verbieten Bestechung – in jeder Form und an allen Orten. Nicht nur im Umgang mit Amtsträgern, sondern auch im Geschäftsverkehr. Sie dürfen niemals eine Bestechung anbieten, versprechen, bereitstellen oder akzeptieren und dürfen niemanden bitten oder niemandem gestatten, in Ihrem Namen eine Bestechung anzubieten oder anzunehmen. Dies umfasst Länder, in denen Korruption kulturell oder historisch als „Teil der normalen Geschäftstätigkeit“ angesehen wird. Selbst wenn wir Gefahr laufen, Geschäfte zu verlieren, geben Sie unseren Werten immer Priorität vor dem finanziellen Gewinn.
- **Seien Sie vorsichtig, wenn Sie Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung anbieten.** Befolgen Sie die im nächsten Abschnitt dargelegten Grundsätze und Regeln und vermeiden Sie selbst die Möglichkeit, dass eine geschäftliche Aufmerksamkeit als Bestechung wahrgenommen werden könnte. Wenn Sie Zweifel haben, handeln Sie nicht, sondern bitten Sie um Rat. Vorsicht ist besser als Nachsicht!
- **Seien Sie im Umgang mit Amtsträgern besonders vorsichtig.** Diese bergen besonders hohe Risiken: Selbst der Anschein von illegalem Verhalten kann Sie und unser Unternehmen in Schwierigkeiten bringen. Vermeiden Sie es, öffentlichen Amtsträgern Vorteile (wie Geschenke, Mahlzeiten und Eintrittskarten) anzubieten; falls doch, holen Sie immer zuerst die Genehmigung über das [HeiDisclosure-Tool](#) ein. Versuchen Sie bei der Interaktion mit Amtsträgern persönliche Interaktionen zu reduzieren und stattdessen elektronische Kommunikation oder elektronische Regierungslösungen zu nutzen (in Bereichen wie Lizenzierung, Zollabfertigung, Beschaffung und Steuern). Dadurch wird das Risiko reduziert, dass Sie jemand um eine Bestechung bittet.
- **Behalten Sie unsere Geschäftspartner im Auge – Sie dürfen eine Bestechung niemals „outsourcen“.** Wir können für Bestechungen verantwortlich gemacht werden, die von Dritten gezahlt werden, die in unserem Auftrag arbeiten, zum Beispiel Lieferanten, Vertriebshändler und Berater. Wählen Sie unsere Partner also sorgfältig aus, stellen Sie sicher, dass sie über den Null-Toleranz-Ansatz unseres Unternehmens Bescheid wissen und überwachen Sie ihre Leistung.
- **Sehen Sie niemals weg, wenn Sie Anzeichen von Korruption (Warnsignale) sehen.** Nutzen Sie immer Ihren gesunden Menschenverstand und setzen Sie immer Ihr professionelles Urteilsvermögen ein. Denken Sie daran: Wenn etwas nicht richtig erscheint, ist es wahrscheinlich nicht richtig.
- **Leisten Sie keine Schmiergeldzahlungen.** Dies sind kleine, inoffizielle Zahlungen an einen Amtsträger, um routinemäßige staatliche Handlungen oder Dienstleistungen zu sichern oder zu beschleunigen, wie z. B. den Erhalt einer Lizenz oder Arbeitserlaubnis. Egal wie klein Schmiergeldzahlungen sind, Schmiergeldzahlungen sind Bestechungen und sind daher auch nicht zulässig.

Was meinen wir mit „Bestechung“?

Mit „Bestechung“ meinen wir Dinge von Wert (sowohl finanzielle als auch andere Vorteile), die bereitgestellt oder erhalten werden, um die Handlungen einer Person unangemessen zu beeinflussen. Bestechung kann viele Formen annehmen, einschließlich:

- Geld
- Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung
- Rabatte oder kostenlose Produkte
- Spenden
- Andere Vorteile und persönliche Gefallen, wie z. B. das Angebot eines Praktikums oder einer Stelle an eine andere Person (oder deren Familie)

- **Melden Sie sich zu Wort, wenn Sie korrupte Praktiken beobachten oder vermuten, an denen unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter oder Geschäftspartner beteiligt sind.** Wenn Ihnen beispielsweise ein Lieferant eine Uhr im Austausch für die Vergabe eines Auftrags anbietet. Oder ein Mitarbeiter inoffizielle Zahlungen an einen Beamten leistet, um Lizenzen zu erhalten. Wenn Sie sich zu Wort melden, geben Sie uns die Möglichkeit, korrupte Praktiken zu beenden oder zu verhindern. Dies ist der Schlüssel zum Schutz unseres Unternehmens und unserer Mitarbeiter.



BESTECHUNG UND KORRUPTION – NIEMALS! 2/2

Lassen Sie sich nicht von gängigen Ausreden für Korruption täuschen.

Die meisten Menschen verstehen die negativen Folgen von Korruption und lehnen Korruption ab. Dennoch kommt es zu Korruption, und das nicht nur durch „schlechte Menschen“ für persönliche Gewinne. Aber warum?

Hier sind einige der häufigsten Ausreden, die verwendet werden, um korrupte Praktiken zu begründen oder zu rechtfertigen:

- So wird das schon immer gemacht.
- Jeder macht das. Wenn wir das nicht machen, verlieren wir Aufträge.
- Ich wusste nicht, dass das Korruption ist!
- Ich habe es nicht für mich getan, ich habe es für das Unternehmen getan!
- Was ist das Problem? Es wird doch niemand verletzt.
- Mein Vorgesetzter hat mich gebeten, dies zu tun.

Achtung! Keine dieser Ausreden schützt Sie oder unser Unternehmen vor Geldstrafen, Gefängnisstrafen und der Schädigung unseres Rufs. Und keine dieser Ausreden ist als Entschuldigung für den Verstoß gegen diese Richtlinie akzeptabel. Im Einklang mit unserem Null-Toleranz-Ansatz werden Disziplinarmaßnahmen gegen Personen ergriffen, die sich an Korruption beteiligen – auch ohne persönlichen Gewinn. Es gibt nur eine gültige Entschuldigung, eine Bestechung zu zahlen: um eine unmittelbare Bedrohung Ihres Lebens oder Ihrer Sicherheit bzw. des Lebens oder der Sicherheit einer anderen Person abzuwenden. Melden Sie eine solche Situation unverzüglich Ihrem Rechts- oder Compliance-Team und reichen Sie eine Speak Up-Meldung ein, damit wir angemessene Schritte unternehmen, genaue Aufzeichnungen führen und zukünftige Vorfälle verhindern können.

Denken Sie daran!

Wenn sich etwas nicht richtig anfühlt, ist es das wahrscheinlich nicht. Sie werden niemals nachteilige Konsequenzen erleiden, wenn Sie „Nein“ zu Korruption sagen, selbst wenn dies zum Verlust von Geschäftschancen für unser Unternehmen führt. Diskutieren Sie Probleme offen, bitten Sie um Rat und Hilfe oder nutzen Sie einen der [Speak Up-Kanäle](#).

Dies könnte passieren ...

Ein Zollbeamter verlangt eine inoffizielle „Sondergebühr“ für die Freigabe verderblicher Waren. Die verlangte Gebühr ist nur ein Bruchteil des Werts der Waren, und unser Zollagent hat angeboten, sie so zu bezahlen, dass es niemand herausfinden wird.

Vielleicht denken Sie ...

Ich habe keine andere Wahl als dies zu genehmigen, nur dieses eine Mal. Es ist meine Aufgabe, die Interessen unseres Unternehmens zu schützen. Eine kleine Zahlung zur Vermeidung schwerwiegender finanzieller Verluste könnte zwar vielleicht unethisch sein, ist aber trotzdem das Richtige.

Doch tatsächlich gilt ...

Korruption ist niemals eine Option. Wenn Sie sich unter Druck gesetzt oder versucht fühlen, eine Bestechung anzubieten, überlegen Sie sich dies gut. Sie riskieren, Ihre Arbeit zu verlieren. „Es für das Unternehmen zu tun“ mag wie ein edler Grund erscheinen, ist aber immer noch illegal. Daher setzen Sie sich und das gesamte Unternehmen dem Risiko von Strafverfolgung, Geldstrafen und Rufschädigung aus. Wenn ein Amtsträger um Bestechung bittet, bleiben Sie ruhig und widerstehen Sie unter Einsatz dieses [Leitfadens](#). Melden Sie die Situation an das Management und die Rechtsabteilung, damit wir entscheiden können, wie wir die Zollabfertigung auf die richtige (rechtliche) Weise erhalten oder die Verluste akzeptieren können. Wir sind uns bewusst, dass dies nicht immer einfach ist, aber wir versichern Ihnen, dass Sie diesbezüglich immer Unterstützung erhalten.

MEHR DURST?

[Leitfaden zur Bestechungsbekämpfung bei der Beauftragung von Dritten](#)
[Leitfaden für die Zurückweisung von Bestechung](#)

Mehr lernen

[E-Learning zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen Ihrer örtlichen Rechts- oder Compliance-Abteilung oder an Global Business Conduct.

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)





VERANTWORTUNG BEI GESCHENKEN, UNTERHALTUNG UND BEWIRTUNG



Das Geben und Annehmen von Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung erfolgt nur gelegentlich und auf angemessene und transparente Art und Weise. Dies muss immer im Einklang mit dem Gesetz stehen und darf niemals unangemessen Geschäftsentscheidungen beeinflussen. Wir sind uns bei allem, was wir tun, unseres Rufs bewusst.

Immer. Überall.

Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung (Gifts, entertainment and hospitality, GEH) können eine positive Rolle bei der Geschäftstätigkeit spielen: um unser Unternehmen und unsere Marken zu bewerben und Beziehungen zu pflegen. Aber wir müssen sicherstellen, dass diese im Kontext unserer Geschäftsaktivitäten immer angemessen sind und niemals die Geschäftsentscheidungen oder Loyalitäten der Beteiligten beeinflussen. Andernfalls könnten GEH Korruption darstellen, welches schädlich und verboten ist.

- **Stellen Sie sicher, dass es angemessen ist, etwas bereitzustellen oder zu erhalten, bevor Sie dies tun.** Verwenden Sie als Test die Checkliste auf der nächsten Seite. Wenn Sie sich nicht sicher sind, handeln Sie nicht, ohne zuerst mit der Rechtsabteilung zu sprechen. Vorsicht ist besser als Nachsicht. Nehmen Sie GEH niemals von einem Geschäftspartner an oder bieten Sie GEH niemals einem Geschäftspartner an, wenn unser Unternehmen Verhandlungen mit diesem Geschäftspartner führt, an einem Ausschreibungsverfahren dieses Geschäftspartners beteiligt ist oder in Streitigkeiten mit diesem Geschäftspartner verwickelt ist. Dies sind sensible Situationen, in denen das Risiko der Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen einfach zu groß ist.
- **Befolgen Sie immer die Registrierungs- und Genehmigungsanforderungen.** Stellen Sie sicher, dass Sie über ordnungsgemäße Vorabgenehmigungen für angebotene oder angenommene GEH verfügen, die über die geltenden lokalen Höchstbeträge hinausgehen und stellen Sie immer sicher, dass Sie diese Höchstbeträge kennen und respektieren. Damit wird die Einhaltung unserer Richtlinie und des Gesetzes sichergestellt, was sowohl unser Unternehmen als auch Sie schützt.
- **Kennen und respektieren Sie die strengeren Regeln in Bezug auf Amtsträger.** Das Angebot von GEH an Amtsträger ist eingeschränkt und nur unter sehr strengen Bedingungen in Übereinstimmung mit lokalen Gepflogenheiten, der lokalen Kultur und den lokalen Gesetzen zulässig. Eine Vorabgenehmigung durch die Rechtsabteilung und Ihren Geschäftsführer (oder einen Manager ähnlicher Ebene) ist, unabhängig vom Geldwert, immer erforderlich – auch für Geschäftsessen.

- **Bieten Sie niemals Bargeld an.** Unabhängig von den örtlichen Gepflogenheiten oder Normen ist es verboten, Bargeld oder Baräquivalente wie Geschenkkarten oder Gutscheine anzubieten oder anzunehmen.
- **Handeln Sie besonders vorsichtig, wenn Sie in der Beschaffung arbeiten.** Akzeptieren Sie niemals Geschenke von (potenziellen) Geschäftspartnern. Unterhaltung, Bewirtung und angemessene Geschäftsessen sind nur zulässig, wenn ein gültiger geschäftlicher Grund vorliegt und kein Risiko einer unangemessenen Einflussnahme besteht.
- **Für Unterhaltung und Bewirtung ist Folgendes zu beachten:**
 - Sie müssen als Gastgeber anwesend sein, sonst ist es ein Geschenk.
 - Es richtet sich nicht an Ehepartner und andere Familienmitglieder des Empfängers.
 - Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter für den Konsum von Alkohol dürfen nie teilnehmen.
- **Bitten Sie im Zweifelsfall um Rat.** Es ist nicht immer klar, ob etwas erlaubt ist oder nicht. Sie bewegen sich vielleicht in einer Grauzone und sind sich nicht sicher, was Sie tun sollen. Ihre örtliche Rechts- oder Compliance-Abteilung steht Ihnen zur Unterstützung und Beratung zur Verfügung.
- **Wenn Sie etwas beobachten, sagen Sie etwas.** Wenn Sie einen Verstoß gegen diese Richtlinie beobachten oder vermuten, bleiben Sie nicht stumm, sondern melden Sie sich zu Wort.

Denken Sie daran!

Der Anschein ist auch wichtig. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was andere denken werden, handeln Sie nicht oder bitten Sie erst um Rat.

Dies könnte passieren ...

Ein Lieferant hat mir einen luxuriösen Geschenkkorb mit Esswaren geschickt. Ich wusste nicht, dass er diesen schicken würde, sodass ich ihn nicht höflich ablehnen oder um eine Vorabgenehmigung bitten konnte.

Vielleicht denken Sie ...

Ich habe keine andere Wahl, also akzeptiere ich ihn einfach. Es wäre schade, wenn das Essen auf dem Abfall landen würde.

Doch tatsächlich gilt ...

Sie sollten das Geschenk melden. Wenn es nicht angemessen ist, es zu behalten, Sie es jedoch nicht zurückgeben können, kann es z. B. mit dem Team geteilt, als Preis einer Verlosung angeboten oder für wohltätige Zwecke versteigert werden.



MEHR DURST?

[Registrierungs- und Genehmigungsanforderungen \(mit lokalen Grenzwerten\)](#)

GEH registrieren und Genehmigung einholen?
[HeiDisclosure-Tool](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen Ihrer örtlichen Rechts- oder Compliance-Abteilung oder an Global Business Conduct.

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)





CHECKLISTE

Ist es angemessen, Geschenke, Unterhaltung oder Bewirtung bereitzustellen oder anzunehmen?

Fragen Sie sich

Wird dies die Fähigkeit beeinflussen, objektive Geschäftsentscheidungen zu treffen? Oder werden andere glauben, dass es diese Fähigkeit beeinflussen könnte? Wenn die Antwort „Ja“ lautet, handeln Sie nicht.

Verwenden Sie diese Checkliste, um zu bestimmen, ob und wann es angemessen ist, GEH anzubieten oder anzunehmen.



- **Erfolgt aus dem richtigen Grund:**
Sollte klar als Dankeschön oder mit einem echten Geschäftszweck bereitgestellt werden.
- **Keine Verpflichtung:**
Schafft keine Verpflichtung oder Erwartung, etwas im Gegenzug zu tun oder zu erhalten.
- **Kein unangemessener Einfluss:**
Macht nicht den Anschein, als würde es dazu dienen bzw. als wäre es in der Lage, eine unrechtmäßige Beeinflussung in Bezug auf unser Unternehmen und unser Geschäft zu erreichen. Bieten Sie einem Geschäftspartner keine GEH an, wenn wir Verhandlungen führen, an einem Ausschreibungsverfahren beteiligt oder in eine Streitigkeit verwickelt sind. Bieten Sie einem Amtsträger nichts an, während die Ausstellung von Lizenzen ansteht und Genehmigungsanträge laufen oder Ähnliches.
- **Erfolgt offen und transparent:**
Wird nicht im Geheimen und undokumentiert durchgeführt – sonst wird der Zweck fragwürdig.
- **Rechtmäßigkeit:**
Entspricht den einschlägigen Gesetzen.
- **Verhältnismäßig und geeignet:**
Der Wert steht in angemessenem Verhältnis zu dem Anlass und die Art der GEH ist geeignet. Vermeiden Sie übermäßig großzügige oder extravagante Abendessen und luxuriöse Geschenke wie Schmuck, Uhren und Handys.
- **Selten:**
Das Bereitstellen oder Annehmen von Geschenken und Bewirtungen erfolgt zwischen dem Geber und dem Empfänger nicht übermäßig häufig. Wenn Sie GEH innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten mehr als einmal derselben Person oder demselben Unternehmen anbieten oder von derselben Person oder demselben Unternehmen annehmen, benötigen Sie eine Vorabgenehmigung Ihres Vorgesetzten und der Rechtsabteilung.
- **Reputation:**
Stakeholder würden es nicht als negativ ansehen, wenn sie darüber informiert würden.
- **Entspricht den Regeln des Empfängers:**
Es entspricht den Regeln oder dem Verhaltenskodex der Organisation des Empfängers.
- **Dokumentiert und genehmigt:**
Es wird vollständig dokumentiert und korrekt aufgezeichnet (einschließlich Zweck und Wert) und bei Bedarf ordnungsgemäß genehmigt.

Wenden Sie sich im Zweifelsfall immer an Ihre örtliche Rechts- oder Compliance-Abteilung.



VERMEIDUNG UND OFFENLEGUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN



Wir sind alle dafür verantwortlich, im besten Interesse unseres Unternehmens zu handeln, ohne sich von persönlichen Überlegungen beeinflussen zu lassen.

Immer. Überall.

Wir alle haben Interessen und Beziehungen außerhalb unserer Arbeit. Das ist ganz normal und kein Problem, es sei denn, unsere persönlichen Aktivitäten und Beziehungen stellen tatsächlich oder scheinbar einen Konflikt mit den Interessen unseres Unternehmens dar. Dies kann das Vertrauen zerstören, das Menschen in uns und unser Unternehmen setzen. Deshalb sind wir alle verpflichtet, Interessenkonflikte zu vermeiden und tatsächliche oder potenzielle Konflikte proaktiv offenzulegen.

- **Erkennen und vermeiden Sie Interessenkonflikte.** Zu verstehen, was Interessenkonflikte sind und wann sie typischerweise auftreten, ist der Schlüssel, damit sie gemanagt werden können. Es ist nicht möglich, jedes Szenario aufzuführen, in dem solche Konflikte auftreten könnten, aber hier sind einige häufige Beispiele:
 - Sie stellen ein Familienmitglied oder einen engen Freund ein oder sind der Vorgesetzte eines Familienmitglieds oder engen Freundes.
 - Sie haben Einfluss auf die Arbeitslast, Leistungsbeurteilung, Erteilung von Genehmigungen und Belohnungen eines Familienmitglieds oder engen Freundes.
 - Sie haben eine romantische und/oder sexuelle Beziehung zu einem Kollegen oder Mitarbeiter, der Ihnen direkt oder indirekt unterstellt ist oder dem Sie direkt oder indirekt unterstellt sind.
 - Sie oder ein Familienmitglied oder ein enger Freund arbeiten für einen Wettbewerber oder Geschäftspartner unseres Unternehmens.
 - Sie oder ein Familienmitglied oder ein enger Freund haben ein relevantes finanzielles Interesse an einem Wettbewerber oder Geschäftspartner unseres Unternehmens.
 - Sie oder ein enger persönlicher Kontakt arbeiten oder erbringen Dienstleistungen für einen Dritten, der Transaktionen mit unserem Unternehmen tätigt. Zum Beispiel eine kommerzielle oder gemeinnützige Organisation, die Spenden oder Sponsoring von unserem Unternehmen erhält.
- **Der Anschein ist wichtig.** Es geht nicht nur um einen tatsächlichen Konflikt, sondern auch um den Anschein oder die Wahrnehmung eines Konflikts. Wenn Ihr Handeln oder Ihre Beziehung dazu führen

könnte, dass andere Personen – innerhalb oder außerhalb unseres Unternehmens – Ihre Beweggründe oder Ihre Loyalität gegenüber dem Unternehmen in Frage stellen, vermeiden Sie die Handlung oder Beziehung und/oder bitten Sie um Rat und legen Sie sie offen.

- **Halten Sie die Dinge getrennt.** Wenn Sie in persönlicher Eigenschaft eine Position in einer anderen (kommerziellen oder gemeinnützigen) Organisation einnehmen, stellen Sie sicher, dass diese nicht Ihre Verpflichtung gegenüber und Ihren Beitrag für unser Unternehmen beeinträchtigt. Legen Sie alle externen Vorstandsmandate, mit Ausnahme derer, die Schulen, Amateursportvereine oder Freizeitaktivitäten betreffen, Ihrem Vorgesetzten offen und erfassen Sie diese im [HeiDisclosure-Tool](#).
- **Seien Sie besonders vorsichtig, wenn es um Funktionen im öffentlichen Dienst geht.** Wenn Sie eine Funktion im öffentlichen Dienst annehmen oder ausüben möchten, oder wenn Sie ein Familienmitglied oder einen engen Freund haben, das/der ein Amtsträger ist, der Entscheidungen trifft, die sich auf unser Geschäft auswirken könnten, legen Sie dies immer offen.
- **Seien Sie proaktiv und transparent.** Wenn Sie sich in einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt befinden oder das Risiko einer falschen Wahrnehmung besteht, vermeiden Sie dies nach Möglichkeit. Seien Sie transparent und legen Sie dies unverzüglich im [HeiDisclosure-Tool](#) offen. Bestimmte Mitarbeiter werden aufgefordert, jährlich über das Tool ein Formular zur „Offenlegung von Interessen“ einzureichen, aber die Offenlegungspflicht gilt für alle, unabhängig davon, ob Sie eine entsprechende jährliche Aufforderung erhalten oder nicht.

Fragen Sie sich...

Könnten meine persönlichen Interessen oder Beziehungen die Entscheidungen beeinflussen, die ich bei der Arbeit treffe? Oder könnte es für jemand anderen so aussehen?



Denken Sie daran!

Transparenz ist der Schlüssel – um Sie und das Unternehmen zu schützen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, bitten Sie um Rat oder legen Sie Ihren potenziellen Interessenkonflikt offen. Vorsicht ist besser als Nachsicht!

Dies könnte passieren ...

Meine Schwägerin ist Gründerin und Inhaberin einer erfolgreichen Marketingagentur. Wir suchen nach einer Agentur für eine neue Kampagne.

Vielleicht denken Sie ...

Ich werde sie zu der Ausschreibung einladen. Es ist ein Vorteil, dass sie zu meiner Familie gehört, weil ich ihr vertraue und daher weiß, dass sie großartige Arbeit leisten wird.

Doch tatsächlich gilt ...

Sie müssen Ihren Interessenkonflikt zuerst offenlegen und besprechen, damit das Unternehmen bestimmen kann, wie korrekt vorzugehen ist. Dies hängt von den jeweiligen Umständen ab, einschließlich Ihrer Rolle. Wenn die Agentur an der Ausschreibung teilnehmen darf, müssen Sie Interessenkonflikte (und deren Wahrnehmung) vermeiden, indem Sie sich von der Ausschreibung zurückziehen.

MEHR DURST?

Einen potenziellen Konflikt offenlegen?
[HeiDisclosure-Tool](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen Ihrer örtlichen Personal- oder Rechtsabteilung oder an Global Business Conduct.

Haben Sie Bedenken?
[Melden Sie sich zu Wort!](#)





EINHALTUNG VON SANKTIONEN UND VERHINDERUNG VON GELDWÄSCHE



Wir sind in vielen Ländern auf der ganzen Welt geschäftlich tätig, und es ist entscheidend, dass wir verantwortungsbewusst handeln. Wir halten uns stets an Sanktionen und andere Handelsgesetze und schützen unser Unternehmen davor, von anderen für Geldwäschewecke ausgenutzt zu werden.

Immer. Überall.

Sanktionen sind restriktive Maßnahmen, die den internationalen Frieden, die Stabilität und die Menschenrechte schützen sollen. Als globales Unternehmen ist es wichtig, dass wir unseren Beitrag leisten, indem wir die für unser Unternehmen geltenden Sanktionen kennen und einhalten. Selbst unbeabsichtigte Verstöße – wie die unwissentliche Tötigung von Geschäften mit einer sanktionierten Partei – können schwerwiegende Konsequenzen für unser Unternehmen und die Beteiligten haben, einschließlich Geldbußen, Gefängnisstrafen und Rufschädigung.

Deshalb halten wir uns von sanktionierten Parteien fern, exportieren Produkte und importieren Waren und Dienstleistungen nur in bzw. aus Ländern, wenn dies zulässig ist, und achten stets auf verdächtige Aktivitäten unserer Geschäftspartner.

- **Respektieren Sie stets UN- und EU-Sanktionen und gegebenenfalls lokale Sanktionen.** Sanktionen können kompliziert sein und variieren je nach Land, aber als in der EU ansässiger multinationaler Konzern müssen wir uns immer an UN- und EU-Sanktionen halten. Sofern zutreffend, müssen Sanktionen, die von einzelnen Ländern wie den USA erlassen werden, ebenfalls respektiert werden.
- **Kennen Sie Ihre Geschäftspartner.** Es ist entscheidend, die Identität unserer Geschäftspartner zu kennen. Dazu gehört, die Personen zu kennen, die hinter dem Unternehmen stehen. Wenn Sie an der Beauftragung von oder dem Vertragsabschluss mit Lieferanten und Vertriebshändlern beteiligt sind, müssen Sie sicherstellen, dass diese der Sanktionsprüfung und bei Bedarf einer erweiterten Due Diligence unterzogen werden. Besprechen Sie mögliche Probleme oder Risiken immer mit der Rechts- oder Compliance-Abteilung.
- **Setzen Sie keine Dritten oder andere Mittel ein, um Sanktionen zu umgehen.** Verkaufen Sie beispielsweise keine Produkte an einen Kunden oder Vertriebshändler, wenn Sie wissen oder vermuten, dass er diese Produkte dann an eine sanktionierte Partei oder ein sanktioniertes Land verkaufen wird. Die Umgehung von Sanktionen ist illegal.

- **Beteiligen Sie sich nicht an Transaktionen, an denen große sanktionierte Länder beteiligt sind.** Transaktionen mit Ländern, die wir als „risikoreiche“ Länder identifiziert haben, sind verboten, es sei denn, sie wurden im Voraus von Global Business Conduct genehmigt, um die Einhaltung von Sanktionen sicherzustellen. Dies umfasst auch den Export an risikoreiche Länder.
- **Achten Sie auf Warnsignale, wenn es um Geldwäsche geht.** Warnsignale für verdächtige oder ungewöhnliche Aktivitäten sind z. B.:
 - Große Barzahlungen
 - Zahlungen aus Ländern mit hohem Risiko oder von Offshore-Bankkonten
 - Von einem anderen Dritten geleistete Zahlungen (Dreieckszahlungen)

Setzen Sie immer Ihren gesunden Menschenverstand und Ihr professionelles Urteilsvermögen ein: Wenn etwas nicht richtig erscheint, ist es wahrscheinlich nicht richtig.

- **Im Zweifelsfall: Lassen Sie sich rechtlich beraten.** Wenn Sie sich beispielsweise nicht sicher sind, ob der Export in ein bestimmtes Land zulässig ist. Wenn es um Sanktionen geht, spielt das Volumen keine Rolle. Selbst der Verkauf einer kleinen Menge Bier kann schwerwiegende Konsequenzen haben, wenn er gegen Sanktionen verstößt, auch wenn der Verstoß unbeabsichtigt erfolgt. Bitten Sie also um Rat, bevor Sie handeln. Vorsicht ist besser als Nachsicht!
- **Wenn Sie etwas beobachten oder vermuten, sagen Sie etwas.** Wenden Sie sich an Ihre Rechts- oder Compliance-Abteilung oder nutzen Sie einen der Speak Up-Kanäle, wenn Sie eine potenzielle Nichteinhaltung von Sanktionen oder Geldwäschersiken beobachten oder vermuten. Verschließen Sie niemals die Augen davor.

Denken Sie daran!

Verstöße gegen Sanktionen können schwerwiegende Konsequenzen für unser Unternehmen und für Sie haben – auch wenn solche Verstöße unbeabsichtigt erfolgen.

Fragen Sie sich...

Fühle ich mich wohl dabei, diese Transaktion auszuführen? Oder sagt mir meine innere Stimme, dass etwas nicht stimmt?



Dies könnte passieren ...

Sie haben in den Nachrichten gelesen, dass gegen einen wichtigen Lieferanten aufgrund von Menschenrechtsverletzungen Sanktionen verhängt wurden. Sie sprechen mit dem Lieferanten, der jegliches Fehlverhalten vehement bestreitet und sagt, dass er Berufung einlegen wird.

Vielleicht denken Sie ...

Ich muss nichts tun oder niemandem davon erzählen. „Unschuldig bis zum Nachweis der Schuld“, oder? Ich möchte auf keinen Fall riskieren, diese wichtige und langjährige Beziehung aufgrund von Anschuldigungen zu verlieren.

Doch tatsächlich gilt ...

Die Fortsetzung der Geschäftstätigkeit mit einer sanktionierten Partei ist ein großes Risiko, das zu Haftung und Rufschädigung führen kann. Sie sollten dies umgehend Ihrer Rechtsabteilung mitteilen. Gehen Sie niemals davon aus, dass jemand anderes es tun wird.

MEHR DURST?

Leitfaden zur Bekämpfung von Geldwäsche
Leitfaden zu Sanktionen

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen Ihrer örtlichen Rechts- oder Compliance-Abteilung oder an Global Business Conduct.

Haben Sie Bedenken?

Melden Sie sich zu Wort!



SCHUTZ UNSERER VERMÖGENSWERTE

Bei unserer täglichen Arbeit werden uns viele Vermögenswerte, Daten und Ressourcen anvertraut, um unsere Arbeit zu ermöglichen. Denken Sie an vertrauliche Informationen, personenbezogene Daten und physische Vermögenswerte wie elektronische Geräte und Fahrzeuge.

Wir sind alle verpflichtet, sie vor Beschädigung, Missbrauch, Verlust und Diebstahl zu schützen.

- Finanzielle Integrität und Betrugsprävention
- Nutzung der Unternehmensressourcen
- Informationssicherheit und Vertraulichkeit
- Datenschutz
- Geistiges Eigentum
- Insiderhandel



SICHERSTELLUNG DER FINANZIELLEN UND NICHT-FINANZIELLEN INTEGRITÄT UND BETRUGSPRÄVENTION



Betrug kann schwerwiegende finanzielle und Reputationskonsequenzen für unser Unternehmen haben. Wir tolerieren keine Form von betrügerischem Verhalten und erwarten, dass jeder Einzelne von uns sicherstellt, dass sowohl unsere finanziellen als auch nicht-finanziellen Aufzeichnungen korrekt, vollständig und transparent sind.

Immer. Überall.

Unrichtige Informationen können sowohl interne als auch externe Stakeholder irreführen oder täuschen – weil sie beispielsweise ein falsches Bild unseres Geschäfts und unserer Leistung erzeugen können. Zum Schutz Ihrer eigenen Interessen und der Interessen aller Stakeholder sollten wir uns alle vor Betrug schützen und ihn verhindern. Wir veruntreuen Vermögenswerte nicht. Und wir bewahren durch Genauigkeit und Transparenz stets die Integrität unserer Aufzeichnungen. Einfach ausgedrückt: nicht betrügen und nicht stehlen.

Was ist Betrug?

Betrug ist jede vorsätzliche unehrliche Handlung, um für sich selbst oder andere Dinge von Wert zu erhalten oder sich selbst oder anderen einen Vorteil zu verschaffen. Bei diesem Vorteil kann es sich um Geld, Waren, Produkte oder Informationen handeln, aber es kann sich auch um einen immateriellen Vorteil handeln, z. B. Ihre Stelle zu behalten oder befördert zu werden.

Beispiele für Betrug sind:

- **Das Fälschen von Dokumenten** wie etwa das Fälschen von Unterlagen, Verkaufszahlen, Qualitätsberichten, Zeitkonten, Spesenabrechnungen oder Finanzabschlüssen und anderen Erklärungen oder das Weglassen von Tatsachen. Dies umfasst auch die Manipulation von wichtigen Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators).
- **Veruntreuung oder Missbrauch von Vermögenswerten oder Ressourcen des Unternehmens** zum eigenen Vorteil – zum Beispiel Diebstahl, Unterschlagung oder Einbruch, wie z. B. der Weiterverkauf von kostenlosem Werbebild oder Abfallmaterialien. Verkaufs- oder Anbieterprogramme jeglicher Art (z. B. Anbieter, die Mitarbeitern Schmiergelder zahlen, um eine vorteilhafte Behandlung zu erhalten) gelten auch als Veruntreuung von Vermögenswerten.
- **Die absichtliche Fehlauslegung interner Regeln** zu Buchhaltung, Rechnungslegung, Nachlässen, Lohnlisten und Rückerstattungen, wie etwa die falsche Anwendung von Rechnungslegungsvorschriften und die Beteiligung an Provisionsregelungen.

- **Führen Sie korrekte Aufzeichnungen.** Stellen Sie sicher, dass die Informationen und Transaktionen, die Sie aufzeichnen und melden – wie z. B. Ausgaben, Einnahmen, Rechnungen, Bestellungen und Reklamationen – korrekt und vollständig sind und rechtzeitig erfasst werden.
 - Die Rückdatierung oder Änderung von Unternehmensdokumenten ist untersagt.
 - Fälschen Sie nicht die wahre Natur einer Transaktion.
 - Zeichnen Sie Transaktionen nicht absichtlich im falschen Abrechnungszeitraum oder unter dem falschen Konto oder der falschen Abteilung auf.
 - Erstellen Sie keine falschen oder irreführenden Dokumente – zum Beispiel, um für Produkte oder Dienstleistungen zu bezahlen, die wir nie erhalten haben.

Es ist wichtig, sicherzustellen, dass unsere Bücher und Aufzeichnungen zu jedem beliebigen Zeitpunkt ein genaues Bild unserer Geschäftsleistung, unserer Forderungen und Verbindlichkeiten widerspiegeln.

- **Handeln Sie mit Integrität und Professionalität.** Stellen Sie sicher, dass Ausgaben, die Sie im Namen des Unternehmens tätigen, dem Unternehmen und nicht Ihnen persönlich zugutekommen. Sie dürfen das Unternehmen nur dann rechtlich binden, wenn Sie dazu berechtigt sind, und Sie dürfen nicht versuchen, die Regeln zu umgehen (z. B. indem Sie Rechnungen aufteilen, um innerhalb Ihrer Befugnisgrenzen zu bleiben).
- **Stellen Sie Werte über finanziellen Gewinn.** Geben Sie niemals dem Druck nach, Aufzeichnungen zu fälschen, etwas zu tun oder etwas zu ignorieren, das gesetzwidrig oder unethisch ist, wie z. B. das Verschieben von Verkaufs- oder Finanzergebnissen in einen anderen Berichtszeitraum.
- **Verbergen oder vernichten Sie keine Dokumente oder Aufzeichnungen.** Dies gilt insbesondere für Dokumente, die Gegenstand einer Untersuchung sind oder in einem offiziellen Verfahren verwendet werden können.
- **Wenn Sie etwas beobachten, sagen Sie etwas.** Wenn Sie Zeuge von Betrug werden oder Betrug vermuten, melden Sie dies sofort.

Fragen Sie sich... Wäre es mir recht, wenn jemand sehen würde, was ich tue?



Dies könnte passieren ...

Mein Vorgesetzter hat mich gebeten, die Erfassung erheblicher Beratungshonorare bis zum nächsten Finanzquartal zu verzögern, da wir unser Budget bereits überstiegen haben.

Vielleicht denken Sie ...

Wenn die Anfrage von meinem Vorgesetzten kommt, sollte ich es einfach tun.

Doch tatsächlich gilt ...

Sie sollten dies nicht tun, da es sich um einen Verstoß gegen den Kodex und um Betrug handelt. Es ist einfacher, die Nichteinhaltung eines Budgets zu erklären, als unsere Ergebnisse absichtlich zu verzerren. Sprechen Sie direkt mit Ihrem Vorgesetzten oder melden Sie sich zu Wort.

MEHR DURST?

[Rahmenwerk für das Betrugsrisikomanagement](#)
[Regeln zu Finanzberichten](#)

Mehr lernen
[E-Learning zum Thema Betrugsbewusstsein](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Mitarbeiter der örtlichen P&CI-Teams oder an Global P&CI

Haben Sie Bedenken?
[Melden Sie sich zu Wort!](#)





SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE UND RESSOURCEN UNSERES UNTERNEHMENS



Unser Unternehmen besitzt und nutzt zahlreiche Vermögenswerte und Ressourcen, um unser Geschäft zu betreiben und auszubauen. Von unseren Brauereien bis hin zu IT-Systemen, von Inventar und Werkzeugen bis hin zu Unternehmensfahrzeugen und Telefonen. Wir alle verlassen uns bei unserer Arbeit auf die Vermögenswerte und Ressourcen des Unternehmens, und von jedem Einzelnen von uns wird erwartet, dass wir sie schützen.

Immer. Überall.

Stellen Sie sicher, dass Sie Vermögenswerte und Ressourcen des Unternehmens auf angemessene, verantwortungsvolle, sorgfältige und professionelle Weise verwenden. Ob es sich um die Brauereien und Büros handelt, in denen wir arbeiten, um die Ausrüstung und Technologie, die wir für die Herstellung unserer Produkte einsetzen, die Fahrzeuge, mit denen wir sie ausliefern, die Geräte und IT-Systeme, die wir für unsere Arbeit verwenden – wir alle tragen die Verantwortung, sie vor Verschwendung, Beschädigung, Verlust, Missbrauch und Diebstahl zu schützen.

- **Behandeln Sie physische Vermögenswerte sorgfältig und verwenden Sie sie nur, um Ihre Arbeit zu erledigen.** Behandeln Sie alles, was Ihnen bei der Arbeit anvertraut wird – wie Werkzeuge, Fahrzeuge, Telefone oder Laptops – sorgfältig, als ob es Ihr Eigentum wäre. Verwenden Sie diese Dinge nur für betriebliche Zwecke, es sei denn, es liegt eine ausdrückliche anders lautende Genehmigung Ihres Vorgesetzten vor. Nehmen, verkaufen, verleihen, leihen oder verschenken Sie keine Ressourcen des Unternehmens, es sei denn, Sie sind dazu befugt.
- **Schützen Sie technologische Ressourcen.** Geben Sie Ihre Passwörter an niemanden weiter. Und verwenden Sie keine Software, Anwendungen oder Speichergeräte, die nicht vom Unternehmen genehmigt sind.
- **Schützen Sie unsere Systeme.** Praktizieren Sie gute Cybersicherheit, um Phishing, Malware, Ransomware und andere Formen von Cyberangriffen zu vermeiden, die unseren Betrieb, unsere Netzwerke oder Informationen gefährden könnten. Stellen Sie sicher, dass Sie alle Ihnen zugewiesenen Schulungen absolvieren, um zu lernen, wie Sie unsere Systeme und Informationen schützen können.
- **Schützen Sie unsere finanziellen Vermögenswerte.** Handeln Sie immer mit Integrität und Professionalität, wenn Sie das Geld unseres Unternehmens ausgeben oder finanzielle Verpflichtungen im Namen unseres Unternehmens eingehen. Seien Sie in Bezug auf Ihre Reisekosten- und Spesenabrechnungen ehrlich und genau. Wenn Sie die Reisekosten- und Spesenabrechnungen anderer genehmigen, gehen Sie genauso umsichtig vor, als ob es Ihr eigenes Geld wäre.
- **Seien Sie sich der spezifischen Regeln zum Schutz nicht materieller Vermögenswerte bewusst.** Dazu gehören vertrauliche Informationen, geistiges Eigentum und personenbezogene Daten. Speichern Sie die Daten ordnungsgemäß.

Vermögenswerte und Ressourcen unseres Unternehmens können Folgende umfassen:



Physische Vermögenswerte und Ressourcen, wie Gebäude, Ausrüstung, Inventar, Computer und Laptops, Mobiltelefone, Produkte, Einrichtungen und Marketingmaterialien,



Technologie, wie unsere E-Mail-Systeme, Computernetzwerke, Internetzugang, Hardware und Software,



Finanzielle Vermögenswerte und Ressourcen wie Bankkonten, Bargeld, Aktien und Kreditwürdigkeit,



Immaterielle Vermögenswerte wie Daten und Informationen. Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum sind wichtige Vermögenswerte, die, genau wie personenbezogene Daten, besondere Sorgfalt und besonderen Schutz erfordern.



Fragen Sie sich...

Gehe ich beim Schutz des Eigentums des Unternehmens genauso umsichtig vor, als wäre es mein eigenes?

Dies könnte passieren ...

Ich muss am nächsten Wochenende meiner Schwester beim Umzug in ihre neue Wohnung helfen.

Vielleicht denken Sie ...

Es wäre sehr hilfreich, den LKW des Unternehmens zu verwenden, mit dem ich unsere Produkte ausliefern.

Doch tatsächlich gilt ...

Das ist ohne die vorherige Genehmigung nicht zulässig. Besprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, ob dies zulässig ist.

MEHR DURST?

Interne Sicherheitsrichtlinie
Verhaltensregeln für die Nutzung
von IT-Systemen von HEINEKEN

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen Ihrer örtlichen oder globalen Informationssicherheits- oder P&CI-Teams.

Haben Sie Bedenken?

Melden Sie sich zu Wort!





SCHUTZ DER VERTRAULICHKEIT UND SICHERHEIT VON INFORMATIONEN



Die Sicherheit vertraulicher Informationen ist der Schlüssel zum anhaltenden Erfolg und Vertrauen in unser Unternehmen. Im Einklang mit unserem Ziel, die am besten vernetzte Brauerei zu werden, ist unser Unternehmen mehr denn je mit unseren Kunden, Verbrauchern, Lieferanten und Mitarbeitern verbunden. Wir alle sind verpflichtet, die Vertraulichkeit und Sicherheit unserer sowie ihrer Informationen zu schützen.

Immer. Überall.

Wenn vertrauliche Informationen in die falschen Hände gelangen, schadet dies ggf. uns und den Personen und Unternehmen, die uns ihre Informationen anvertrauen. Wenn ein Wettbewerber unser geheimes Rezept erfährt, könnte er beginnen, das gleiche Produkt zu verkaufen. Oder wenn jemand unser System (oder die Systeme eines Dritten, in denen von uns erhobene Daten gespeichert werden) hackt und Kundendaten stiehlt, könnte dies zu Identitätsdiebstahl und Vertrauensverlust führen. Schützen Sie HEINEKEN.

- **Sorgen Sie dafür, dass Sie Ihre Daten kennen und entsprechend schützen.** Es ist wichtig zu verstehen, wie wichtig und sensibel unsere Daten sind, um sie ordnungsgemäß zu schützen und das Risiko einer unbefugten Verwendung zu mindern.
- **Achten Sie auf Cybersicherheitsbedrohungen wie Phishing.** Unser Geschäft stützt sich zunehmend auf Technologie, sowohl in unseren Büros als auch in unseren Brauereien. Es ist von entscheidender Bedeutung, das erhöhte Risiko von Cybersicherheitsvorfällen zu managen, da sie zu Geschäftsunterbrechungen, zum Verlust vertraulicher Informationen, zum unbefugten Zugriff auf unsere Daten sowie zu Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen führen können. Absolvieren Sie immer die Ihnen zugewiesenen Schulungen, damit Sie Cybersicherheitsbedrohungen erkennen. Melden Sie Vorfälle sofort über die hier aufgeführten Kanäle.
- **Geben Sie vertrauliche Informationen nur an Personen weiter, die diese Informationen kennen müssen.** Das bedeutet, dass sie nur an Personen weitergegeben werden, die sie für ihre Arbeit benötigen, und niemals an Familie oder Freunde. Dritte (zum Beispiel Berater) müssen vor Aufnahme ihrer Arbeit eine Vertraulichkeits- oder Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnen. Geben Sie vertrauliche Daten nicht in öffentlich zugängliche KI-basierte Maschinen und/oder Bots (wie ChatGPT oder DALL·E) ein. Verwenden Sie nur die Unternehmensversion von KI-basierten Maschinen unseres Unternehmens (wie Azure Open AI - MS Bot).
- **Treffen Sie physische Vorsichtsmaßnahmen.** Lassen Sie vertrauliche Informationen nicht unbeaufsichtigt und besprechen Sie sie nicht in unsicheren Situationen, in denen andere sie mithören könnten. Stellen Sie sicher, dass Sie defekte oder nicht mehr verwendete Festplatten und USB-Sticks zur Entsorgung an die IT-Abteilung senden.
- **Seien Sie digital wachsam.** Verwenden Sie Ihr privates E-Mail-Konto, soziale Medien, Instant Messaging-Dienste, Cloud-Speicher oder Open Cloud-Dienste nicht zur Speicherung oder Übertragung nichtöffentlicher Informationen. Stellen Sie sicher, dass alle Ihre Geräte durch sichere Passwörter geschützt sind, die regelmäßig aktualisiert und geheim gehalten werden.

Was sind vertrauliche Informationen?

Vertrauliche Informationen sind nichtöffentliche Informationen eines Unternehmens oder einer Person, die im Falle ihrer Offenlegung für Wettbewerber nützlich oder für das jeweilige Unternehmen oder die jeweilige Person schädlich sein könnten. Dies umfasst Informationen, die uns Lieferanten und Kunden anvertraut haben. Hier sind einige Beispiele:

- Geschäftspläne, Strategien und Innovationen
- Nichtöffentliche Finanzaufzeichnungen, zum Beispiel Budget und Auditberichte oder Sitzungsprotokolle
- Geschäftsgeheimnisse, zum Beispiel Produktrezepte
- Kundendaten
- Geschäftliche Informationen, wie Preisgestaltung und unveröffentlichte Marketingpläne oder Produktmerkmale
- Entwurf von Patentanmeldungen

Fragen Sie sich...

Könnte mich jemand beschuldigen, wenn diese Informationen in die falschen Hände gelangen?



Dies könnte passieren ...

Mein Vorgesetzter ruft mich an. Er ist in einem Meeting und benötigt dringend Zugang zu einem streng vertraulichen Dokument. Seine geschäftliche E-Mail-Adresse funktioniert momentan nicht, daher möchte er das Dokument über seine private E-Mail-Adresse erhalten.

Vielleicht denken Sie ...

Ich bin nicht die Person, die ihn an unsere Richtlinie erinnern sollte, also werde ich ihm das Dokument schnell zusenden.

Doch tatsächlich gilt ...

Wir sind alle für den Schutz von HEINEKEN verantwortlich. Gehen Sie bei der Datensicherheit keine Kompromisse ein, schon gar nicht, wenn es sich um ein streng vertrauliches Dokument handelt. Wenn die persönliche E-Mail Ihres Vorgesetzten gehackt wird, können die Konsequenzen schwerwiegend sein und Sie tragen in diesem Fall auch Verantwortung.

MEHR DURST?

[Interne Sicherheitsrichtlinie](#)

[Leitlinien zur Klassifizierung von Informationen](#)

[Beste Praktiken – Umgang mit vertraulichen Informationen](#)

[Checkliste – Geheimhaltungsvereinbarungen](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen aus Ihrer örtlichen D&T- oder Rechtsabteilung oder kontaktieren Sie Global D&T oder die Abteilung für globale Rechtsangelegenheiten.

Eine Datenschutzverletzung melden?

[Support Me – IT](#)

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)





SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN



Wir respektieren und schützen die Privatsphäre und die Daten aller natürlichen Personen. Unsere Mitarbeiter, Verbraucher, Kunden und Geschäftspartner vertrauen uns ihre personenbezogenen Daten an. Es ist unsere Pflicht, mit Sorgfalt zu handeln und ihr Vertrauen zu wahren.

Immer. Überall.

Wir verarbeiten personenbezogene Daten ausschließlich für legitime Geschäftszwecke und ergreifen Maßnahmen, um sie vor unbefugter Verarbeitung zu schützen. Wir behandeln personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen und -anforderungen sowie unseren eigenen internen Datenschutzregelungen.

- **Beschränken Sie die Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten.** Definieren Sie klare Geschäftszwecke, bevor Sie mit der Erhebung personenbezogener Daten beginnen, und beschränken Sie ihre Verwendung auf das, was zur Erreichung Ihrer Geschäftszwecke erforderlich ist. Wenden Sie sich an Ihren Data Privacy Officer, bevor Sie personenbezogene Daten auf neue oder andere Weise verarbeiten – zum Beispiel eine neue Anwendung, ein neues Verfahren oder ein neuer Verwendungszweck.
- **Nutzen Sie Datenminimierung.** Verwenden Sie nur die personenbezogenen Daten, die für diesen spezifischen Geschäftszweck erforderlich sind, und beschränken Sie den Zugriff auf Personen, die die Informationen kennen müssen. Löschen Sie personenbezogene Daten, wenn sie nicht mehr benötigt werden. Stellen Sie die Aktualität und Korrektheit personenbezogener Daten sicher.
- **Seien Sie mit sensiblen Daten besonders vorsichtig.** Zum Beispiel Gesundheitsdaten, religiöse Informationen oder persönliche Identifikationsnummern. Erheben und/oder verarbeiten Sie keine sensiblen personenbezogenen Daten ohne vorherige Beratung Ihres Data Privacy Officers, um sicherzustellen, dass alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden.
- **Kommunizieren Sie transparent und respektieren Sie die Rechte des Einzelnen.** Erklären Sie mithilfe von Datenschutzhinweisen und anderen Erklärungen, was Sie mit personenbezogenen Daten tun. Ermöglichen Sie anderen, ihre Rechte in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten auszuüben, z. B., die Daten zu berichtigen oder löschen zu lassen.
- **Schützen und sichern Sie personenbezogene Daten.** Stellen Sie sicher, dass angemessene organisatorische und technische Sicherheitsmaßnahmen getroffen wurden, um personenbezogene Daten vor unbefugtem und unerwünschtem Zugriff bzw. unbefugter oder unerwünschter Verwendung zu schützen. Mitarbeiter, die auf die Daten zugreifen, müssen an Vertraulichkeitsverpflichtungen gebunden sein.
- **Schränken Sie den Zugriff Dritter ein und seien Sie in Bezug auf den Zugriff Dritter vorsichtig.** Geben Sie personenbezogene Daten nicht an unbefugte Personen weiter, weder innerhalb noch außerhalb unseres Unternehmens. Wenn es einen legitimen Grund gibt, Dritten den Zugriff auf personenbezogene Daten zu gestatten, stellen Sie sicher, dass alle notwendigen Sicherheitsvorkehrungen getroffen wurden, einschließlich einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Datenverarbeiter. Bitte bedenken Sie, dass für internationale Datenübermittlungen zusätzliche Maßnahmen erforderlich sein können, da das Datenschutzniveau je nach Land variiert.
- **Melden Sie Datenschutzverletzungen.** Kontaktieren Sie bei potenziellen oder tatsächlichen Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten umgehend Ihren örtlichen IT-Helpdesk.
- **Wenn Sie etwas beobachten, sagen Sie etwas.** Wenn Sie einen Verstoß vermuten, wenden Sie sich an Ihren Data Privacy Officer oder nutzen Sie einen der Speak Up-Kanäle.

Was sind personenbezogene Daten?

Generell sind personenbezogene Daten Informationen, die eine Person direkt oder indirekt identifizieren. Hier sind einige Beispiele für personenbezogene Daten, die wir als Unternehmen verarbeiten:

- Name, E-Mail-Adresse, Kennungen wie Heiway-Konto, ID-Nummer, Mitarbeiternummer
- Kontaktdaten, wie z. B. geschäftliche oder private E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Privat- oder geschäftliche Anschrift
- Arbeitsbezogene personenbezogene Daten, wie z. B. beruflicher Werdegang, Standort, Sprachpräferenzen, Position, Gehalt, Leistungsindikatoren und Disziplinarmaßnahmen
- Einkaufsinformationen des Verbrauchers, Browsing-Verhalten, Marketinginformationen, Profilangaben oder Treuekartendaten.

Wussten Sie das?

Die achtlose Verarbeitung personenbezogener Daten kann zu Schäden für betroffene Personen führen und unser Unternehmen erheblichen Geldstrafen aussetzen.



Dies könnte passieren ...

Mein Freund hat ein Fitnessstudio und bietet diesen Monat ermäßigte Mitgliedsbeiträge an.

Vielleicht denken Sie ...

Wenn ich die E-Mail-Adressen und Telefonnummern meiner Kollegen an meinen Freund weitergebe, könnten sie auch von diesen ermäßigten Mitgliedsbeiträgen profitieren.

Doch tatsächlich gilt ...

Das ist nicht erlaubt. E-Mail-Adressen und Telefonnummern sind personenbezogene Daten, die nicht zum Zweck des Angebots vorteilhafter Gebühren erhoben werden. Sie können Ihren Kollegen den Namen des Fitnessstudios nennen und sie können sich, wenn sie möchten, mit ihm in Verbindung setzen.

MEHR DURST?

[Handhabung personenbezogener Daten: 6](#)
[Datenschutzgrundsätze](#)
[Globales Datenschutzportal](#)

Mehr lernen

[E-Learning zum Datenschutz](#)

Eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten melden?

Hier [klicken](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an Ihren [örtlichen Data Privacy Officer](#) oder an das globale Datenschutzbüro.

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)





SCHUTZ UNSERES GEISTIGEN EIGENTUMS



Geistige Eigentumsrechte sind für den Schutz unserer Marken und Innovationen, für die Aufrechterhaltung unseres Wettbewerbsvorteils und die Wahrung unseres guten Rufs von entscheidender Bedeutung. Wir alle sind verpflichtet, die geistigen Eigentumsrechte unseres Unternehmens und anderer zu schützen und zu respektieren.

Immer. Überall.

Geistiges Eigentum (Intellectual Property, IP) umfasst Warenzeichen, Patente, Designs, Urheberrechte und Domainnamen für alle unsere Marken.

- **Nutzen, registrieren und lizenzieren Sie unser geistiges Eigentum auf angemessene Weise.** Lesen Sie unsere Richtlinie zum geistigen Eigentum und kontaktieren Sie uns, wenn etwas unklar ist und Sie Anleitung benötigen. Sie können den Markeninhaber (die HEINEKEN-Tochtergesellschaft, die das geistige Eigentum einer Marke besitzt, wie z. B. Warenzeichen) oder das Global Intellectual Property Team in Amsterdam kontaktieren.
- **Verwenden Sie Warenzeichen und Designs nur so, wie sie registriert sind und kommuniziert werden.** Nehmen Sie selbst keine Änderungen oder Anpassungen an Warenzeichen oder anderem geistigen Eigentum vor.
- **Gestatten Sie Dritten nicht, unsere Warenzeichen oder anderes geistiges Eigentum zu verwenden.** Es sei denn, Sie verfügen über eine ordnungsgemäße Genehmigung und entsprechende rechtliche Dokumentation, die von der Abteilung für globale Rechtsangelegenheiten genehmigt wurde.
- **Melden Sie Verstöße.** Gefälschte Produkte oder Produkte, Verpackungen, Kommunikationen oder Marketingpraktiken, von denen Sie vermuten, dass sie die geistigen Eigentumsrechte von HEINEKEN verletzen, sind dem Team Global Intellectual Property zu melden.
- **Schützen Sie die geistigen Eigentumsrechte von HEINEKEN in Vereinbarungen mit Dritten.** Stellen Sie sicher, dass Urheberrechte an von Dritten (zum Beispiel Kommunikationsagenturen, Beratern oder Influencern) bereitgestellten Materialien an HEINEKEN übertragen werden.
- **Respektieren Sie die geistigen Eigentumsrechte und Urheberrechte anderer.** Holen Sie eine Genehmigung oder lizenzieren Sie geistiges Eigentum Dritter (wie Musik und Bilder), das wir in unseren Kampagnen, in unserer Werbung, auf unseren Verpackungen usw. verwenden.



MEHR DURST?

[Leitfaden für Geistiges Eigentum](#)
[Leitlinien für Domainnamen](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Mitarbeiter Ihrer örtlichen Rechtsabteilung oder an die globale Abteilung für geistiges Eigentum.

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)



BETEILIGEN SIE SICH NICHT AN INSIDERHANDEL



Was sind einige Beispiele für Insiderinformationen?

Insiderinformationen umfassen wesentliche nichtöffentliche Informationen über:

- Fusionen und Übernahmen
- Veräußerungen
- Änderungen im Vorstand
- Prognostizierte finanzielle Gewinne oder Verluste
- Strategische Geschäftspläne
- Gewinnwarnungen
- Anhängige Klagen oder Untersuchungen
- Geldstrafen und Produkthaftung
- Neue Marken, Produkte und andere Innovationen

Insiderhandel ist verboten, weil er Personen, die Zugang zu wesentlichen nichtöffentlichen („Insider-“) Informationen haben, einen unfairen Vorteil gegenüber anderen Anlegern verschafft, die nicht über solche Informationen verfügen. Jeder Einzelne in unserem Unternehmen ist dafür verantwortlich, die Vertraulichkeit von Insiderinformationen zu gewährleisten und keinen Insiderhandel zu betreiben.

Immer. Überall.

Kaufen oder verkaufen Sie niemals Aktien von Heineken N.V., Heineken Holding N.V. oder anderen börsennotierten Unternehmen, wenn Sie über Insiderinformationen verfügen, und geben Sie diese Informationen nicht an andere weiter.

Erkennen Sie Insiderinformationen, wenn Sie sie hören oder sehen. Insiderinformationen sind Informationen, die beide der folgenden Kriterien erfüllen:

- **Sie sind nicht öffentlich**, d. h., sie wurden nicht allgemein zugänglich gemacht
- **Sie sind wesentlich**, d. h., ein Anleger würde sie bei einer Entscheidung zum Kauf oder Verkauf von Aktien des Unternehmens für relevant halten
- **Missbrauchen Sie Insiderinformationen nicht für den Handel.** Verwenden Sie sie nicht, um Aktien oder andere Arten von Wertpapieren zu kaufen, zu verkaufen oder neu zuzuweisen.
- **Behandeln Sie Insiderinformationen vertraulich.** Geben Sie sie nicht an andere (einschließlich Kollegen, Familie und Freunde) weiter und legen Sie Insiderinformationen niemals Personen gegenüber offen, damit diese handeln können („Tipping“). Dies umfasst auch, anderen „einen Wink“ zu geben, Anspielungen und Andeutungen – all diese Dinge sind ebenfalls illegal.
- **Respektieren Sie Handelsfenster und Sperrfristen.** Einige Kollegen und bestimmte Arten von Aktientransaktionen unterliegen zusätzlichen Handelsbeschränkungen. Sie müssen die Regeln kennen und befolgen, bevor Sie handeln. Die Daten der Sperrfristen sind im Intranet verfügbar, und Sie können auch jederzeit den Company Secretary um Rat fragen.
- **Wenn Sie etwas beobachten, sagen Sie etwas.** Wenn Sie wissen oder vermuten, dass Insiderhandel oder eine ungemessene Handhabung von Insiderinformationen (einschließlich Verletzung von Vertraulichkeitsverpflichtungen oder Tipping) stattfindet, melden Sie dies dem Company Secretary.

Fragen Sie sich... Würde ich diese Informationen bei einer Entscheidung zum Kauf oder Verkauf von Aktien für relevant halten?



Dies könnte passieren ...

Ich plane schon seit einiger Zeit, HEINEKEN-Aktien zu kaufen. Heute habe ich zufällig gehört, dass das Unternehmen eine große strategische Partnerschaft eingehen wird, die den Aktienkurs in die Höhe treiben könnte.

Vielleicht denken Sie ...

Ich kann die Aktien wahrscheinlich kaufen, da ich den Kauf ja schon lange, bevor ich diese Informationen erhalten habe, geplant hatte.

Doch tatsächlich gilt ...

Die Tatsache, dass Sie bereits einen Kauf geplant hatten, bevor Sie diese Nachricht gehört haben, ist irrelevant. Nachrichten bezüglich einer großen strategischen Partnerschaft könnten als Insiderinformationen gelten, wenn sie wesentlich und noch nicht öffentlich sind. Lassen Sie sich vom Company Secretary beraten und handeln Sie nicht, bis Sie sich sicher sind. Vorsicht ist besser als Nachsicht.

MEHR DURST?

[Richtlinie zum Insiderhandel](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an den Company Secretary.

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)





VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT ANDEREN

In unserer gesamten Wertschöpfungskette legen wir die höchsten ethischen Standards an den Tag, wenn wir extern mit anderen kommunizieren und interagieren.

Geschäftspartner

Marketing

Sponsoring

Kommunikation

Wohltätige Spenden

Politische Aktivitäten



ZUSAMMENARBEIT MIT VERANTWORTUNGSVOLLEN GESCHÄFTSPARTNERN



Der Erfolg unseres Unternehmens hängt von vielen Tausenden von Partnern ab, die uns Waren und Dienstleistungen liefern und unsere Produkte vertreiben und verkaufen. Die Verpflichtung zu nachhaltigem Wachstum bedeutet, sorgfältig auszuwählen und zu überwachen, mit wem wir zusammenarbeiten. Wir erwarten von unseren Dritten, dass sie unsere Werte und unsere Verpflichtung zu verantwortungsvollem Geschäftsgebaren in ihren Betrieben teilen.

Immer. Überall.

Unabhängig von ihrem Standort und ihrer Größe erwarten wir von allen unseren Geschäftspartnern, dass sie unseren Zweck und unsere Bereitschaft teilen, eine Macht des Guten für sowohl Menschen als auch den Planeten zu sein. Durch unsere Zusammenarbeit können wir unsere positiven Auswirkungen maximieren und auf nachhaltige und verantwortungsbewusste Weise gemeinsam wachsen.

- **Seien Sie klug bei Ihrer Auswahl: Führen Sie eine Due Diligence durch.** Wir möchten mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die nicht nur unsere Geschäftsanforderungen erfüllen, sondern auch der verantwortungsbewussten Geschäftstätigkeit verpflichtet sind. Wenn Sie also an der Beauftragung von Geschäftspartnern beteiligt sind, stellen Sie sicher, dass alle Due Diligence-Prüfungen und Risikobewertungen von Dritten durchgeführt und bewertet wurden. Treffen Sie Ihre Auswahl basierend auf diesen Bewertungen und anderen objektiven Kriterien wie Preis, Qualität und Service, um den Geschäftspartner zu finden, der am besten zu unserem Unternehmen passt.
- **Handeln Sie auf verantwortungsvolle Weise.** Stellen Sie sicher, dass der Auswahlprozess fair und verantwortungsvoll erfolgt. Nehmen Sie nicht unangemessenen Einfluss und legen Sie potenzielle Interessenkonflikte, die einen möglichen Geschäftspartner involvieren, immer offen.
- **Stellen Sie sicher, dass Geschäftspartner unsere Erwartungen verstehen.** Lieferanten müssen unseren Lieferantenkodex unterzeichnen, um die Mindestverhaltensstandards bei der Geschäftstätigkeit mit uns zu bestätigen.
- **Bieten Sie Unterstützung an.** Wenn Sie darum gebeten werden und wenn dies notwendig ist, helfen Sie Ihren Geschäftspartnern, sich in den jeweiligen Bereichen des Lieferantenkodex zu verbessern.
- **Überwachen Sie sorgfältig.** Nachdem ein Vertrag abgeschlossen wurde, stellen Sie sicher, dass Geschäftspartner das Gesetz und unseren Lieferantenkodex befolgen. Bleiben Sie involviert, um sicherzustellen, dass sie ihrer Verpflichtung nachkommen, und unterstützen Sie sie bei Bedarf.
- **Wenn Sie etwas beobachten, sagen Sie etwas.** Wenn Sie Bedenken bezüglich eines möglichen Verstoßes gegen unsere Standards durch einen Geschäftspartner haben, ignorieren Sie dies nicht, sondern melden Sie sich zu Wort.



Dies könnte passieren ...

Ich habe in den sozialen Medien einen Post über einen unserer Lieferanten gesehen. Darin wurde darauf hingedeutet, dass er an Menschenrechtsverletzungen beteiligt war.

Vielleicht denken Sie ...

Da hierfür keine Beweise vorliegen und es sich nicht auf unser Unternehmen zu beziehen scheint, muss ich nichts tun.

Doch tatsächlich gilt ...

Es ist wichtig, dass wir über potenziell unfaire oder illegale Praktiken eines unserer Lieferanten Bescheid wissen – auch wenn scheinbar keine Verbindung zu unserem Unternehmen besteht. Schließlich wollen wir mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die bestimmte Standards erfüllen, und der Respekt der Menschenrechte ist einer dieser Standards. Sie sollten sich zu Wort melden, damit wir weitere Informationen einholen und beurteilen können, egal ob und wie sich dies auf unsere Beziehung auswirken könnte.

MEHR DURST?

[Lieferantenkodex](#)
[Leitfaden zu Due Diligence-Prüfungen von Dritten](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen Ihrer örtlichen Beschaffungs- oder Rechtsabteilung oder an Global Procurement oder Global Business Conduct.

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)



VERANTWORTUNGSBEWUSSTE VERMARKTUNG UNSERER PRODUKTE



Wir verpflichten uns
verantwortungsvollen,
respektvollen und
wahrheitsgemäßen
Marketingpraktiken.

Immer. Überall.

Jeder Einzelne im Unternehmen spielt eine wichtige Rolle bei der Kommunikation unserer Marken und Produkte. Wenn wir über unsere Marken und unsere Produkte sprechen, tun wir dies auf die richtige Weise, am richtigen Ort und zur richtigen Zeit.

- **Praktizieren Sie verantwortungsvolles Marketing.** Nehmen Sie immer Bezug auf die Grundsätze unseres Responsible Marketing Code und wenden Sie diese Grundsätze an, wenn Sie an Marketing und geschäftlicher Kommunikation über unsere Produkte (einschließlich unserer alkoholfreien und alkoholfreien Produkte) und ihre sozialen, gesundheitlichen und ökologischen Auswirkungen beteiligt sind. So können wir sicherstellen, dass wir nicht zu übermäßigem Alkoholkonsum beitragen, dass wir die Anzahl Minderjähriger reduzieren, die mit unseren Produkten in Kontakt kommen und dass wir verantwortungsvolle Praktiken fördern.
- **Stellen Sie sicher, dass ökologische Aussagen wahrheitsgemäß und klar sind.** Unsere Richtlinie zu Aussagen zur Umweltfreundlichkeit enthält Anleitungen zur Entwicklung glaubwürdiger und unterstützter Kommunikationen zu Initiativen und Erfolgen in Bezug auf die ökologische Nachhaltigkeit. Solche Kommunikationen sollten für Verbraucher und andere Stakeholder leicht verständlich sein und dürfen nicht irreführend oder verwirrend sein.
- **Stellen Sie klare und transparente Verbraucherinformationen zu unseren Produkten bereit.** Halten Sie unserer globalen Etikettierungsrichtlinie ein, um sicherzustellen, dass Verbraucher wissen, was sie trinken und wann sie nicht trinken sollten.
- **Denken Sie digital.** Stellen Sie sicher, dass digitale Werbung, Werbeanzeigen in sozialen Medien, Influencer-Marketing, Werbeaktionen im Metaversum und Ähnliches ebenfalls dem Responsible Marketing Code entsprechen.

Fragen Sie sich... Könnte ich meine geschäftlichen Kommunikationen öffentlich als respektvoll, legal und wahrheitsgemäß verteidigen?



MEHR DURST?

[Responsible Marketing Code](#)
[Globale Richtlinie zu Aussagen zur Umweltfreundlichkeit und Governance-Prozess](#)
[Globale Etikettierungsrichtlinie](#)

Mehr lernen
[E-Learning zum Responsible Marketing Code](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen Ihrer örtlichen Marketingabteilung, Abteilung Corporate Affairs oder Rechtsabteilung oder wenden Sie sich an Global Commerce, Global Legal oder Global Corporate Affairs.

Haben Sie Bedenken?
[Melden Sie sich zu Wort!](#)





VERANTWORTUNGSVOLLES SPONSORING

Sponsoring ist ein großartiges Mittel, unser Unternehmen, unsere Marken und Produkte zu bewerben. Aber es ist wichtig, dass wir nur verantwortungsbewusst sponsern.

Immer. Überall.

Sponsoring kann viele Formen annehmen, von finanziellen Beiträgen bis hin zur Bereitstellung von Markenprodukten bei Veranstaltungen und vielem mehr.

- **Befolgen Sie den Responsible Marketing Code.** Insbesondere dürfen Sie keine Aktivitäten oder Veranstaltungen sponsern oder fördern, wenn angemessen zu erwarten ist, dass mehr als 30 % der Anwesenden minderjährig sein werden. Vermeiden Sie Sponsoring im Zweifelsfall. Im Rahmen unserer Strategie für verantwortungsbewussten Konsum bieten wir bei Sponsoring-Veranstaltungen alkoholarme und alkoholfreie Produkte an.
- **Seien Sie vorsichtig bei Sponsoring, an dem öffentliche Stellen und Einrichtungen beteiligt sind.** Hier besteht ein inhärentes Risiko, dass solches Sponsoring als eine Form von Korruption wahrgenommen werden kann. Alle Sponsoring-Aktivitäten, an denen Behörden, öffentliche Einrichtungen und Institutionen (einschließlich Botschaften) beteiligt sind, müssen im [HeiDisclosure-Tool](#) registriert werden und bedürfen der vorherigen Genehmigung durch die Rechtsabteilung, um die Einhaltung der geltenden Gesetze und unserer Richtlinien sicherzustellen. Sachspenden sind die Norm; Bargeld-Sponsoring ist nur in Ausnahmefällen zulässig, wenn strenge Bedingungen eingehalten werden.



MEHR DURST?

[Responsible Marketing Code](#)
[HeiDisclosure-Tool](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen Ihrer örtlichen Marketingabteilung oder an Global Commerce oder Globale Rechtsangelegenheiten.

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)





VERANTWORTUNGSVOLLE KOMMUNIKATION



Als Unternehmen und als einzelne Mitarbeiter kommunizieren wir täglich mit der Außenwelt. Unsere externe Kommunikation ist sowohl eine Chance, den Ruf unseres Unternehmens zu stärken, als auch ein Risiko, ihn zu schädigen. Daher ist es wichtig, dass wir solche Kommunikationen sorgfältig managen.

Immer. Überall.

Insbesondere die Kommunikation mit den Medien, mit Investoren und Analysten erfordert besondere Fähigkeiten und Erfahrung, auch um die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen sicherzustellen. Deshalb haben wir Teams von Mitarbeitern, die sich darauf spezialisiert haben, unsere Unternehmensgeschichte zu teilen und Fragen von Medien, Investoren, Regierungsvertretern und der allgemeinen Öffentlichkeit zu beantworten. Wenn Ihnen also Fragen gestellt werden, lassen Sie diese Mitarbeiter die Antworten geben. Klare, konsistente und wahrheitsgetreue Aussagen sind der Schlüssel zum Schutz unseres Namens und unseres Rufs.

Anlegerpflege und Medien

- **Kommunizieren Sie nicht mit Medien und Investoren und beantworten Sie auch nicht deren Anfragen oder Fragen.** Sofern Sie kein autorisierter Sprecher sind, verweisen Sie sie an das entsprechende örtliche oder globale Team:
 - Abteilung Corporate Affairs – für Fragen von Medien, Reportern und der Öffentlichkeit
 - Anlegerpflege – für Fragen von Investoren, Analysten usw.
- **Erst fragen, dann sprechen.** Die obenstehenden Regeln gelten auch außerhalb offizieller Arbeitssituationen, zum Beispiel bei externen Vortragstätigkeiten, Kursen, Seminaren, Veranstaltungen von Wirtschaftsverbänden, Interviews und Blogs. Sie benötigen zuerst die Genehmigung der autorisierten Teams.

Soziale Medien

- **Erste nachdenken, dann posten.** Unsere persönlichen Posts in sozialen Medien können natürlich unser Berufsleben widerspiegeln und den Ruf unseres Unternehmens beeinflussen. Setzen Sie gutes Urteilsvermögen ein und achten Sie auf Ihre Worte und Handlungen. Stellen Sie sicher, dass Ihre Nutzung sozialer Medien – ob persönlich oder als Mitarbeiter – mit unseren Werten, unserem Kodex und unseren Richtlinien sowie mit dem Gesetz übereinstimmt. Diskriminierende, beleidigende, einschüchternde und belästigende Kommentare sind immer falsch.
- **Seien Sie transparent.** Wenn sich Ihr Kommentar oder Post auf unser Unternehmen bezieht, sollten Sie Ihre Verbindung zu uns offen angeben. Machen Sie in persönlichen Kommunikationen deutlich, dass die von Ihnen geäußerten Ansichten Ihre eigenen sind. Antworten Sie nicht auf Verbraucher- und Kundenbeschwerden oder negative Posts über unser Unternehmen, es sei denn, dies ist Teil Ihrer Arbeit.
- **Achten Sie auf Genauigkeit und Ehrlichkeit.** Halten Sie sich an die Fakten und machen Sie niemals irreführende oder unfaire Aussagen.

Fragen Sie sich...

Bin ich in der Lage, im Namen des Unternehmens Fragen zu beantworten oder Informationen bereitzustellen?

Fragen Sie sich... Könnte das, was ich sage, negative Auswirkungen auf unser Unternehmen oder unsere Marken haben?



MEHR DURST?

[Medienrichtlinie der Abteilung Corporate Affairs](#)
[Leitlinien für soziale Medien](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Mitarbeiter Ihrer örtlichen Abteilung Corporate Affairs oder an [Global Communications](#) oder Globale Rechtsangelegenheiten.

Haben Sie Bedenken?
[Melden Sie sich zu Wort!](#)





ANGEMESSENE WOHLTÄTIGE SPENDEN



Mit Betrieben auf der ganzen Welt haben wir die Möglichkeit – und die Verantwortung – unser Geschäft zu nutzen, um einen positiven Beitrag für die Gemeinden zu leisten, in denen wir leben, arbeiten und unsere Produkte beziehen und verkaufen. Wohltätige Spenden und Investitionen in die Gemeinschaft können dabei eine wichtige Rolle spielen, solange wir sicherstellen, dass sie immer auf angemessene Weise erfolgen.

Immer. Überall.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Spenden und Beiträge die richtigen Zwecke unterstützen und aus den richtigen Gründen geleistet werden – nicht, um andere unangemessen zu beeinflussen oder Geschäftsvorteile zu sichern. Wir müssen selbst den Anschein von Korruption vermeiden und sicherstellen, dass unsere Spenden transparent und angemessen sind.

- **Stellen Sie sicher, dass Spenden zu unserer Strategie passen.** Spenden und Initiativen für die Gemeinschaft sollten mit unserer Strategie „Brew a Better World“ im Einklang stehen, eines der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung unterstützen oder im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit geeignet sein. Beispielsweise können wir im Falle von Naturkatastrophen finanzielle oder andere Unterstützung anbieten.
- **Prüfen Sie und führen Sie Due Diligence durch.** Dies umfasst das Screening aller Empfängerorganisationen und die Überprüfung auf Warnsignale wie vergangene Integritätsprobleme oder Verbindungen zu Amtsträgern. Befolgen Sie die Anleitung zu den Kriterien und dem Prozess für Spenden, um sicherzustellen, dass sie angemessen sind und nicht für korrupte oder andere unbeabsichtigte Zwecke missbraucht werden. Für alle Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen oder Fonds, die von Beamten oder Behörden verwaltet werden oder mit diesen verbunden sind, sind eine Registrierung und vorherige Genehmigung durch die Rechtsabteilung über das [HeiDisclosure-Tool](#) erforderlich. Zum Beispiel eine Spende an eine NGO, die vom Ehepartner einer Ministerin geleitet wird.
- **Spenden Sie offen und transparent.** Ansonsten kann der Zweck fragwürdig erscheinen. Leiten Sie Spenden nicht über Dritte weiter, es sei denn, es gibt hierfür einen klaren und legitimen Grund.
- **Seien Sie vorsichtig bei Spenden, von denen hauptsächlich Minderjährige profitieren.** Trotz guter Absichten können Spenden oder Investitionen in die Gemeinschaft an Schulen und Kinderorganisationen durch ein Unternehmen, das alkoholische Getränke verkauft, negativ wahrgenommen werden. Wir müssen die Verbindung von Alkohol mit Minderjährigen vermeiden.



Denken Sie daran!

Spenden dürfen nur ohne die Erwartung einer materiellen geschäftlichen Gegenleistung (z. B. dem Erhalt einer Genehmigung) getätigt werden. Andernfalls könnte dies als Bestechung angesehen werden. In einigen Ländern können Spenden an öffentliche Fonds im Rahmen von Projekt- oder Lizenzanträgen obligatorisch sein. In diesen Fällen dürfen Spenden getätigt werden, solange sie vollständig dokumentiert und korrekt aufgezeichnet werden.

MEHR DURST?

[Leitfaden für wohltätige Spenden](#)
[HeiDisclosure-Tool](#)

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Kollegen Ihrer örtlichen Abteilung Corporate Affairs oder Ihrer örtlichen Rechtsabteilung oder an die globale Abteilung Corporate Affairs oder Global Business Conduct.

Haben Sie Bedenken?

[Melden Sie sich zu Wort!](#)





POLITISCHE AKTIVITÄTEN GETRENNT HALTEN

Als Unternehmen leisten wir keinerlei politische Spenden. Wir erkennen jedoch Ihr Recht an, persönlich zu politischen Aktivitäten beizutragen und sich an politischen Aktivitäten zu beteiligen – solange Sie einige grundlegende Prinzipien respektieren.

Immer. Überall.

- **Trennen Sie politische Aktivitäten vom Arbeitsplatz und beschränken Sie politische Aktivitäten auf außerhalb der Arbeitszeit.** Verwenden Sie niemals unsere Unternehmensmittel oder -ressourcen, um politische Aktivitäten zu unterstützen. Und machen Sie deutlich, dass Sie nicht unser Unternehmen vertreten. Stellen Sie sicher, dass Sie Interessenkonflikte oder politische Verbindungen offenlegen, die sich auf unser Geschäft auswirken könnten.
- **Stellen Sie sicher, dass diese nicht mit unserem Unternehmen verknüpft sind.** Machen Sie deutlich, dass Ihre Beiträge und Unterstützung für politische Parteien persönlich sind und nicht den Eindruck erwecken, mit unserem Unternehmen zusammenzuhängen. Insbesondere distanziert sich unser Unternehmen von Aktivitäten, die zu Extremismus anstacheln oder unsere Verpflichtung zur kulturellen Vielfalt und Chancengleichheit untergraben.

Fragen Sie sich...

Könnten meine persönlichen politischen Aktivitäten mit dem Unternehmen in Verbindung gebracht werden?



HABEN SIE FRAGEN?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an einen Mitarbeiter Ihrer örtlichen Abteilung Corporate Affairs.

Haben Sie Bedenken?
Melden Sie sich zu Wort!



SICH ZU WORT MELDEN

Wenn Sie etwas beobachten, sagen Sie etwas.
Schützen Sie sich selbst, Ihre Kollegen und unser
Unternehmen.

Was bedeutet es, sich zu Wort zu melden?

Speak Up – worüber?

Speak Up – wann?

Speak Up – wie?

Was Sie erwarten können, wenn Sie sich zu Wort melden

Was von Ihnen erwartet wird, wenn es darum geht, sich
zu Wort zu melden



SICH ZU WORT MELDEN



Als Unternehmen erwarten wir von jedem Einzelnen, verantwortungsbewusst und mit Integrität zu handeln. Manchmal ist dies jedoch vielleicht nicht der Fall. Wenn Sie etwas hören oder sehen, das gegen unsere Werte oder diesen Kodex verstoßen könnte, bitten wir Sie, sich zu Wort zu melden. Dadurch können wir Ihr Anliegen bearbeiten und unsere Mitarbeiter, unser Unternehmen und unseren Arbeitsplatz schützen. Wir werden zuhören, handeln und schützen.

Immer. Überall.

Wir sind alle dafür verantwortlich, uns zu Wort zu melden. Das Ziel ist es, unsere Mitarbeiter und das Unternehmen vor jeglicher Art von Schaden zu schützen, indem wir Bedenken äußern, bevor sie zu einem Problem werden. Oder zu verhindern, dass Probleme noch größer werden. Manchmal muss man Mut aufbringen, sich zu Wort zu melden aber es ist das Richtige.

Was bedeutet es, sich zu Wort zu melden?

Sich zu Wort zu melden bedeutet im Wesentlichen, Ihre Bedenken zu äußern, damit sie angegangen werden können. Im Idealfall sollte jeder das Gefühl haben, Bedenken direkt mit der beteiligten Person besprechen zu können. Aber wir wissen alle, dass dies nicht immer möglich oder realistisch ist. Deshalb bieten wir Ihnen verschiedene andere Möglichkeiten, sich zu Wort zu melden.

Speak Up – worüber?

Sie werden ermutigt, sich über Aktivitäten oder Verhaltensweisen zu Wort zu melden, die nicht mit unserem Kodex oder dem Gesetz im Einklang stehen. Zum Beispiel: Diskriminierung oder Belästigung eines Kollegen, Bedenken in Bezug auf Straftaten wie Betrug und Korruption, Interessenkonflikte oder Umweltverschmutzung.

Wenn Sie sich aufgrund von potenziellem Fehlverhalten unwohl fühlen, äußern Sie Ihre Bedenken unabhängig von der Größenordnung oder den Auswirkungen. Es schadet nie, etwas anzusprechen, egal, wie banal es sich anfühlt. Das Risiko besteht darin, Dinge zu ignorieren. Was anfangs wie ein kleines Problem erscheint, könnte viel größer werden, wenn niemand darauf aufmerksam gemacht wird und das Problem nicht angegangen wird. Probleme werden mit der Zeit tendenziell eher größer und schlimmer. Dennoch ist unser Speak Up-Programm nicht dazu gedacht, persönliche oder rechtliche Streitigkeiten beizulegen oder Beschwerden zu erheben, die Sie möglicherweise in Bezug auf Ihre Beschäftigung haben, wie z. B. Einwände gegen Ihre Leistungsbeurteilung, Meinungsverschiedenheiten mit Ihrem Vorgesetzten oder Beschwerden über eine Gehaltserhöhung. Ihr People Business Partner kann Sie bei diesen Problemen unterstützen. Alternativ können Sie sich für Rat oder Unterstützung an eine Vertrauensperson wenden.



Speak Up – wann?

Wenn Sie etwas Verdächtiges oder Falsches erlebt oder bemerkt haben oder wenn Ihnen irgendetwas unbehaglich ist, was möglicherweise einen Verstoß gegen den Kodex darstellen könnte, werden Sie ermutigt, es so schnell wie möglich anzusprechen. Machen Sie sich keine Sorgen darüber, wie viele Informationen Sie zum jetzigen Zeitpunkt haben. Wenn Bedenken frühzeitig geäußert werden, ist die Chance, dass wir eine schnelle Lösung finden und verhindern können, dass eine Situation eskaliert, am größten. Wenn Sie Ihre Bedenken äußern, verfügen wir über Prozesse, um sie zu prüfen und zu untersuchen. Wenn sich Ihre Bedenken als falsch oder unbegründet erweisen, wird Ihnen niemals Schuld zugewiesen (es sei denn, Sie machen absichtlich eine falsche Meldung). Schließlich möchten wir lieber ein Problem überprüfen, das sich als unbegründet erweist als dass wir riskieren, uns eines Problems nicht bewusst zu sein, welches dann zu einem erheblichen Problem wird.

Wenn Bedenken frühzeitig geäußert werden, ist die Chance, dass wir eine schnelle Lösung finden und verhindern können, dass eine Situation eskaliert, am größten.



SPEAK UP – WIE?

Es gibt mehrere Möglichkeiten und Kanäle, sich zu Wort zu melden. Es spielt keine Rolle, welche Möglichkeit Sie wählen, also melden Sie sich so zu Wort, wie Sie sich am wohlsten fühlen.



Globales Speak Up Review Team

Sie können Ihre Bedenken auch direkt an das Globale Speak Up Review Team unter speakup@heineken.com melden.



Speak Up-Portal

Sie können Ihre Bedenken auch sicher und geschützt über unser externes, unabhängiges Speak Up-Portal melden. Das Portal ist rund um die Uhr in Ihrer eigenen Sprache über Internet (speakup.heineken.com), Telefon oder App verfügbar. Sie können sich vertraulich und, wenn Sie möchten, sogar anonym zu Wort melden.



Ihr Vorgesetzter

Wir ermutigen die Mitarbeiter, ehrliche Gespräche innerhalb ihres Teams zu führen, da Probleme oft am besten sofort unter den Kollegen gelöst werden. Wenn es Ihnen unangenehm ist, Ihre Bedenken direkt mit der beteiligten Person zu besprechen, können Sie auch mit Ihrem Vorgesetzten sprechen. Vorgesetzte sind in der Regel in einer guten Position, Sie zu verstehen und zu reagieren.



Ein Kollege Ihres Vertrauens

Alternativ gibt es mehrere Personen außerhalb Ihrer Abteilung, mit denen Sie sprechen können. Ihre lokalen Kollegen aus den Teams People, Legal/Compliance oder P&CI stehen Ihnen ebenso wie die Vertrauenspersonen mit Rat und Tat zur Seite. Sie können Ihnen inoffizielle Ratschläge geben, was Sie tun sollten, aber sie können Sie auch bei der Einreichung einer Speak Up-Meldung unterstützen oder in Ihrem Namen eine Meldung vornehmen.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter, unsere dafür vorgesehenen Kanäle zu nutzen, um Bedenken und Probleme intern zu melden. Sofern verfügbar und angemessen, können Meldungen jedoch auch an offizielle Behörden vorgenommen werden.





WAS SIE ERWARTEN KÖNNEN, WENN SIE SICH ZU WORT MELDEN

Was passiert als Nächstes?

Alle Speak Up-Meldungen, die direkt in unserem globalen Speak Up-Portal eingereicht werden, werden von einem unabhängigen Team überprüft, um die Vertraulichkeit der meldenden Person zu schützen und eine angemessene Bearbeitung und Untersuchung sicherzustellen. Der Zweck einer Untersuchung besteht darin, Fakten zu sammeln, um zu bestimmen, ob die Bedenken begründet sind und wenn ja, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bei Untersuchungen uneingeschränkt kooperieren. Der Speak Up-Leitfaden enthält weitere Informationen darüber, wie Fälle untersucht werden. Wenn Sie Bedenken melden, erhalten Sie innerhalb von fünf Tagen eine Eingangsbestätigung. Sie werden auch benachrichtigt, wenn die Untersuchung abgeschlossen ist. Einzelheiten zum Ergebnis werden in der Regel nicht weitergegeben, um die Vertraulichkeit der Untersuchung und die Privatsphäre der beteiligten Personen zu schützen. Wenn sich Bedenken als begründet erweisen, wird eine Entscheidung getroffen, welche Disziplinarmaßnahmen gegebenenfalls erforderlich sind. Weitere Maßnahmen umfassen Prozess- und Kontrollverbesserungen sowie Schulungen zur Vermeidung zukünftiger Probleme.

Wir schützen Vertraulichkeit und Anonymität

Wenn Sie Bedenken melden, werden die von Ihnen bereitgestellten Informationen nur an Personen weitergegeben, die diese Informationen kennen müssen, um Ihre Bedenken zu untersuchen oder das Problem zu lösen. Unabhängig davon, wie Sie Ihre Meldung vornehmen, wird Ihre Identität geheim gehalten, es sei denn, Sie stimmen zu, Ihre Identität anzugeben. Wenn Sie anonym bleiben möchten, wird dies respektiert. Als Unternehmen sind wir dafür verantwortlich, nicht die meldende Person zu untersuchen, sondern die gemeldeten Bedenken. Es ist niemals akzeptabel, zu versuchen, die Identität von Personen, die anonym Bedenken äußern, zu ermitteln oder zu erraten. Wenn Sie glauben, dass Ihre Identität ohne Ihre Erlaubnis offengelegt wurde, melden Sie dies bitte.

Denken Sie daran!

Bleiben Sie nicht stumm, nur weil andere nicht handeln. Schützen Sie Ihren Arbeitsplatz, Ihre Kollegen und sich selbst, indem Sie sich zu Wort melden.

Wir haben null Toleranz für Vergeltungsmaßnahmen

Wir sind jedem Einzelnen dankbar, der sich zu Wort meldet, wenn er etwas Unrechtes in unserem Unternehmen oder bei unseren Mitarbeitern beobachtet. Wir verbieten strengstens jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die sich in gutem Glauben zu Wort melden oder bei einer Untersuchung kooperieren. Vergeltungsmaßnahmen stellen einen Verstoß gegen den Kodex dar und führen zu Disziplinarmaßnahmen. Wenn Sie glauben, dass Sie Opfer von Vergeltungsmaßnahmen geworden sind, melden Sie dies bitte, damit wir Maßnahmen zu Ihrem Schutz ergreifen können.

Verwenden Sie Speak Up nicht, um falsche Vorwürfe zu machen

Obwohl wir Sie natürlich ermutigen, sich zu Wort zu melden, dürfen Sie die Speak Up-Kanäle niemals nutzen, um wissentlich falsche Vorwürfe gegen andere zu machen – zum Beispiel, wenn Sie sich über Kollegen oder Arbeitsaufgaben ärgern. Dies ist unfair, schadet den Beteiligten und wird nicht toleriert.

Dies könnte passieren ...

Während Teambesprechungen macht ein Manager häufig beleidigende Kommentare und Anmerkungen sexueller Art gegenüber Kollegen. Jeder weiß das, aber es scheint nichts dagegen unternommen zu werden.

Vielleicht denken Sie ...

Es ist sinnlos, meine Bedenken zu äußern. Es wird sich sowieso nichts daran ändern. Wenn andere von diesem Problem wissen, es jedoch ignorieren, reagiere ich vielleicht über und sollte einfach akzeptieren, dass dies Teil der Teamdynamik ist.

Doch tatsächlich gilt ...

Sie sollten es nicht ignorieren, sondern sich zu Wort melden. Die Tatsache, dass andere unangemessenes Verhalten ignorieren oder scheinbar akzeptieren, sollte Sie nicht davon abhalten, es zu melden. Es kann sich schwierig anfühlen, Bedenken zu äußern, aber dies kann Situationen, die Schaden anrichten, ein Ende setzen oder verhindern, dass solche Situationen noch schlimmer werden. Wenn Sie sich zu Wort melden, schützen Sie mit Ihrem Handeln sich selbst, Ihre Kollegen und Ihren Arbeitsplatz. Manchmal muss man Mut aufbringen, sich zu Wort zu melden, aber es ist das Richtige.

Fragen Sie sich...

Bereitet mir dieses Verhalten Sorgen oder macht es mich nervös? Wenn ja, ist das ein Hinweis darauf, dass ich mich zu Wort melden sollte.





WAS VON IHNEN ERWARTET WIRD, WENN ES DARUM GEHT, SICH ZU WORT ZU MELDEN

Als Mitarbeiter sind Sie für Folgendes verantwortlich:

- **Wissen, wie und wann Sie Bedenken äußern sollten.** Die Einhaltung des Kodex muss im Team erfolgen und wir verlassen uns auf Ihre Unterstützung, um Bedenken zu äußern und Verstöße zu melden, damit wir diese ansprechen können. Bitte stellen Sie sicher, dass Sie verstehen, wie Sie sich äußern können, und tun Sie dies bei Bedarf. Wenn Sie illegale Aktivitäten in Bezug auf unsere Betriebstätigkeit oder Aktivitäten, an denen Dritte beteiligt sind, vermuten oder entdecken, melden Sie dies unverzüglich Ihrer Rechtsabteilung oder direkt über das Speak Up-Portal.
- **Üben Sie niemals Vergeltung gegen Personen, die sich zu Wort gemeldet haben.** Behandeln Sie alle, die sich zu Wort melden, weiterhin fair und respektvoll, und versuchen Sie nicht, diese Personen zu verletzen, zu bestrafen oder auszugrenzen. Vergeltungsmaßnahmen in jeglicher Form (ob explizit oder subtil) sind falsch und werden nicht toleriert.
- **Kooperieren Sie mit Untersuchungen.** Als Mitarbeiter wird von Ihnen erwartet, dass Sie kooperieren und sich an Speak-Up-Untersuchungen beteiligen. Vorbehaltlich der lokalen Gesetze bedeutet das, dass Sie Anfragen oder Anweisungen des Untersuchungsteams befolgen. Dies umfasst die Teilnahme an Befragungen, die Bereitstellung von Unterlagen und die Einhaltung anderer Untersuchungsmaßnahmen und -anfragen. Zusammenarbeit ist der Schlüssel zur Gewährleistung der Qualität und Fairness der Untersuchung. Behindern oder erschweren Sie keine Untersuchungen – zum Beispiel, indem Sie Beweise löschen oder vernichten oder falsche Aussagen machen.
- **Respektieren Sie Vertraulichkeit und Privatsphäre.** Besprechen Sie Angelegenheiten, die untersucht werden, nicht mit anderen (einschließlich Ihrer Kollegen und Ihres Vorgesetzten), es sei denn, dies wurde mit dem Untersuchungsteam geklärt. Vertraulichkeit ist erforderlich, um die Integrität des Prozesses zu schützen und die Fairness für alle beteiligten Parteien zu gewährleisten.

Wenn Sie eine Führungskraft oder Senior Führungskraft sind, haben Sie zusätzliche Verantwortlichkeiten:

- **Schaffen Sie eine sichere Kultur, in der Probleme geäußert werden können.** Ermutigen Sie Ihr Team, Bedenken zu äußern und tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen den Kodex zu melden. Stellen Sie sicher, dass Ihr Team versteht, wie es sich zu Wort melden kann, und dass es sich damit wohl und sicher fühlt. Sagen oder weisen Sie niemanden an, seine Bedenken nicht zu melden.
- **Bieten Sie Unterstützung und Schutz.** Verwerfen oder ignorieren Sie keine Bedenken, die Ihnen mitgeteilt werden. Hören Sie zu und unterstützen Sie diejenigen, die Bedenken äußern oder Sie auf tatsächliche oder potenzielle Verstöße aufmerksam machen. Stellen Sie sicher, dass sie respektiert werden und keine Vergeltungsmaßnahmen erleiden – weder von Ihnen noch von Ihren Kollegen.
- **Ergreifen Sie angemessene Maßnahmen.** Stellen Sie sicher, dass alle geäußerten Bedenken ernst genommen und umgehend und ordnungsgemäß behandelt werden. Je nach ihrer Art können einige Bedenken oder Probleme im Team sofort gelöst werden. Wenn dies nicht möglich ist, leiten Sie die Bedenken so schnell wie möglich weiter – zum Beispiel durch Einreichung einer Speak Up-Meldung. Nach der Einreichung kann das Speak Up-Prüfteam die geeignete Vorgehensweise bestimmen. Das Einreichen einer Speak Up-Meldung ist für Angelegenheiten, die eine Untersuchung erfordern, sowie für alle Betrugs- oder regulatorischen Probleme (Bestechung und Korruption, Wettbewerbsrecht, Sanktionen oder Geldwäsche) obligatorisch. Kooperieren Sie vollständig und umgehend und vervollständigen Sie alle vom Untersuchungsteam geforderten Dokumente (z. B. Fallinformationen und gewonnene Erkenntnisse).
- **Verhindern Sie zukünftige Probleme.** Wenn es in Ihrem Team oder in Ihrem Betrieb zu einem Verstoß gegen den Kodex gekommen ist, fragen Sie sich, ob zusätzliche Kommunikation, Schulung oder Änderungen an Geschäftsprozessen und -kontrollen erforderlich sind, um die Wahrscheinlichkeit ähnlicher Verstöße in der Zukunft zu reduzieren. Und ergreifen Sie entsprechende Maßnahmen.



MEHR DURST?

Schauen Sie sich unseren [Speak Up-Leitfaden](#) an, wenn Sie mehr erfahren möchten, z. B., wenn Sie überlegen, ob Sie sich zu Wort melden sollten oder nicht. Der Speak Up-Leitfaden soll den Prozess des Sich-zu-Wort-Meldens entmystifizieren und leitet Sie durch jeden einzelnen Schritt des Prozesses.

Haben Sie Fragen?

Fragen Sie einfach! Wenden Sie sich an eine unserer [Vertrauenspersonen](#) oder kontaktieren Sie Global Business Conduct.



GLOSSAR

Amtsträger sind Personen, die eine Regierungs- oder öffentliche Position innehaben, unabhängig davon, ob sie gewählt, ernannt oder angestellt sind. Amtsträger umfassen in der Regel Personen, die auf verschiedenen Ebenen (einschließlich lokaler, regionaler und nationaler Ebene) für Regierungsbehörden, -abteilungen oder -organisationen arbeiten. Beispiele hierfür sind Präsidenten, Gouverneure, Bürgermeister, Parlamentsmitglieder, Zollbeamte, Steuerbeamte, Strafverfolgungsbeamte und Inspektoren, Richter, Regulierungsbehörden, Botschafter, Regierungsangestellte der unteren Ebene wie Gemeindebeamte sowie Polizei- oder Streitkräfte. Der Begriff „Amtsträger“ umfasst auch verschiedene Arten von Personen, die über traditionelle Regierungsfunktionen hinausgehen, wie z. B. Personen, die für staatseigene oder staatlich kontrollierte Unternehmen arbeiten, Personen, die eine politische Partei oder eine öffentliche internationale Organisation vertreten, und Mitglieder königlicher Familien.

Bestechung bezeichnet das Anbieten, Versprechen, Geben, Annehmen oder Erbitten eines unangemessenen Vorteils von beliebigem Wert (einschließlich Geschenke, Gebühren, Belohnungen oder anderer Vorteile wie Privilegien, Ausnahmen, Positionen oder Vorzugsbehandlung), um die Handlungen oder Entscheidungen einer anderen Partei unangemessen zu beeinflussen.

Geldwäsche bezeichnet die Nutzung rechtmäßiger Unternehmen oder Unternehmensaktivitäten zur Verdeckung der kriminellen Herkunft von Geld oder Geldwerten (aus Straftaten stammende Erträge). Geldwäsche

umfasst eine Vielzahl von Aktivitäten, unter anderem: (i) Verschleierung der Art, der Quelle, des Orts oder des Eigentums krimineller Erträge, (ii) Erwerb, Nutzung oder Besitz von kriminellem Eigentum, (iii) Umwandlung oder Übertragung von kriminellen Erträgen oder Beseitigung krimineller Erträge aus einem Land, (iv) Unterstützung anderer, um kriminelle Erträge zu erwerben, zu halten, zu nutzen oder zu kontrollieren.

Gerechtigkeit bezeichnet den fairen Zugang zu Ressourcen und Chancen sowie eine faire Behandlung in Kernprozessen für jeden Einzelnen, damit jeder Einzelne sein volles Potenzial ausschöpfen kann.

Geschäftspartner umfassen Kunden, Anbieter, Lieferanten, Vertriebshändler und Joint-Venture-Partner unseres Unternehmens.

Geschenke sind Waren oder Dinge von Wert, die ohne Bezahlung oder sonstige Gegenleistung bereitgestellt werden. Das umfasst persönliche Rabatte, Karten oder andere Geschenke. Mit der Unternehmensmarke versehene Werbeartikel oder kostenlose Proben, die Verkäufern oder Barbesitzern angeboten werden, gelten nicht als Geschenke, wenn Sie in angemessenen Mengen und mit beschränkter Häufigkeit angeboten werden.

Politische Spenden bezeichnet Finanzspenden oder andere Formen der Unterstützung, wie z. B. Sponsoring einer Veranstaltung, Freiwilligenarbeit oder kostenlose oder ermäßigte Nutzung von Einrichtungen, wie z. B. Büros, gegenüber Amtsträgern.

Unterhaltung und Bewirtung bezeichnen Veranstaltungen, die über ein reines Geschäftsessen hinausgehen und bei denen Unterhaltung angeboten wird, zum Beispiel Theatervorführungen, Konzerte oder Sportveranstaltungen. Der Begriff umfasst auch Veranstaltungen, die grenzüberschreitende Reisen und/oder Übernachtungen beinhalten. In Anbetracht der Art unserer Geschäftstätigkeit gelten marktübliche Besuche nicht als Unterhaltung. Wenn Sie Unterhaltung oder Bewirtung anbieten oder erhalten und der Gastgeber nicht teilnimmt, dann gilt das als ein Geschenk.

Vertrauenspersonen sind objektive, unabhängige Kollegen in jeder Betriebsgesellschaft, an die Sie sich wenden können, wenn Sie Bedenken wegen Fehlverhaltens haben und vertraulich mit jemandem sprechen möchten.

Wohltätige Spenden bezeichnet Geschenke, die gemeinnützigen Organisationen oder Gemeinschaften in bar oder in Form von Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden, ohne dass eine Gegenleistung erwartet wird, um der Organisation zu helfen, ihre Ziele zu erreichen.



VERHALTENSKODEX

VERSION: OKTOBER 2025

Dieser Kodex gilt für alle bei HEINEKEN-Unternehmen angestellten Personen, unabhängig von der Art ihres Vertrags oder ihrem Arbeitsort („Mitarbeiter“):

- HEINEKEN-Mitarbeiter, ob Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeiter, befristet, unbefristet, Auszubildende oder durch einen Vertrag mit Dritten
- Personen mit gesetzlichen Vorstandsrollen oder gleichwertigen Verantwortlichkeiten
- Mitarbeiter neu akquirierter Unternehmen (ab dem Datum der Akquisition)
- HEINEKEN-Mitarbeiter von Joint Ventures

Dieser Kodex gilt für diese Personen nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch in Pausen und in anderen arbeitsbezogenen sozialen Situationen (zum Beispiel beim Bier nach der Arbeit, bei Feiern, Versammlungen, Konferenzen und Meetings außerhalb des HEINEKEN-Geländes).

„HEINEKEN“ und „unser Unternehmen“ beziehen sich auf jedes Unternehmen, das mehrheitlich im Besitz von Heineken N.V. ist und direkt oder indirekt unter der Kontrolle von HEINEKEN N.V. steht.

