

Twining's Ovaltine Verhaltenskodex

Firmenname (in DRUCKBUCHSTABEN): _____

Unterschrift Name (in DRUCKBUCHSTABEN): _____

Position/Berufsbezeichnung (in DRUCKBUCHSTABEN): _____

Mit meiner Unterschrift bestätige ich/bestätigen wir, dass:

ich/wir den „Twining's Ovaltine Verhaltenskodex“ gelesen und verstanden habe(n) und einwillige(n), ihn bei meiner/unserer Arbeit einzuhalten;

Unterschrift

Datum

Einleitung

Twinings Ovaltine fertigt und verkauft die qualitativ besten Produkte auf seinen Märkten. Dies beruht darauf, dass die hochwertigsten Materialien in die Fertigung einfließen und unser Betrieb sich in jeder Hinsicht nach den höchsten Standards richtet. Unsere Lieferpartner teilen unsere hohen Qualitäts- und Servicestandards und – ebenso wichtig – unsere ethischen Werte.

Unser Verhaltenskodex legt die Grundprinzipien fest, die unsere Lieferpartner, ihre Fertigungsstätten und unsere eigenen Betriebe einhalten sollten. Wir bitten unsere Lieferpartner, diese Erwartungen an ihre Lieferpartner, Unterauftragnehmer, Heimarbeiter und Personalvermittler weiterzuleiten. Diese Prinzipien beruhen auf dem international anerkannten Verhaltenskodex für das Arbeitsumfeld, dem sog. Base Code der Ethical Trading Initiative (ETI), der selbst aus den Kernkonventionen der International Labour Organisation (ILO) hervorgegangen ist. Diese Prinzipien berufen sich auch auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die BSR-Leitlinien bzgl. Chancengleichheit der Geschlechter in Verhaltenskodizes.

Zusätzlich zur Einhaltung des Verhaltenskodexes müssen die Lieferpartner allen für ihren Betrieb relevanten gesetzlichen Anforderungen in vollem Umfang entsprechen. Wenn das Kommunal- oder Landesrecht einen höheren Standard als den in diesem Verhaltenskodex beschriebenen verlangt, gilt der höhere Standard. Unsere Lieferpartner sollten insbesondere Verhaltensweisen praktizieren, die dem Schutz von Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten, Sicherheit und Umwelt dienen.

Olav Silden
CEO
Twinings Ovaltine

1. Beschäftigung ist frei gewählt

- 1.1 Es besteht keine Zwangsarbeit, Zwangsknechtschaft; unfreiwillige Gefängnisarbeit oder Pflichtarbeit in jeglicher Form bzw. keine Form des Menschenhandels.
- 1.2 Die Lieferpartner müssen gewährleisten, dass Arbeiter, inkl. von Wanderarbeitern und Leiharbeitern, nicht verpflichtet sind, Anzahlungen, finanzielle Garantien oder Zahlungen an Arbeitgeber, Arbeitsvermittler, Broker oder Agenturen zu leisten, um Arbeit zu bekommen. Die Lieferpartner sind für die Zahlung aller Gebühren und Ausgaben zuständig.
- 1.3 Die Lieferpartner und ggf. auch die Arbeitgeber, Arbeitsvermittler oder Agenturen der Arbeiter dürfen keine Originale von Ausweisen (z. B. Pässe, Personalausweise, Arbeitsgenehmigungen, Sparbücher, Bankkarten und andere personenbezogene Dokumente) aufbewahren.
- 1.4 Die Lieferpartner dürfen keine Privatkredite an Arbeiter oder Arbeitssuchende vergeben, wenn die Rückzahlungsbedingungen als Schuldknechtschaft oder Zwangsarbeit definiert werden können.
- 1.5 Die Lieferpartner müssen das Recht der Arbeiter respektieren, ihr Beschäftigungsverhältnis nach Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist kündigen und alle ausstehenden Gehälter erhalten zu dürfen.
- 1.6 Die Lieferpartner müssen das Recht der Arbeiter respektieren, den Arbeitsplatz nach beendeter Schicht verlassen zu dürfen. Sofern Unterkunftsregelungen für Arbeiter bestehen, dürfen diese die Freizügigkeit der Arbeiter zu keiner Uhrzeit einschränken.

2. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

- 2.1 Arbeiter haben ohne Ausnahme das Recht, sich zu versammeln oder eine Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl zu gründen und gemeinsam Tarifverhandlungen durchzuführen.
- 2.2 Die Lieferpartner müssen gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und deren organisatorischen Aktivitäten eine offene Haltung einnehmen.
- 2.3 Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen die Möglichkeit haben, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen.
- 2.4 Die Lieferpartner dürfen Gewerkschaftsvertretern und Arbeitern gegenüber, die eine Organisation ihrer eigenen Wahl gründen oder einer solchen beitreten möchten, keine körperliche oder psychische Gewalt, Bedrohungen, Einschüchterung, Vergeltungsmaßnahmen, Belästigung oder Missbrauch in irgendeiner Form einsetzen.
- 2.5 Wo das Vereinigungsrecht und Recht auf Tarifverhandlungen durch die Gesetzgebung beschränkt wird oder verboten ist, dürfen die Lieferpartner die Arbeitgeber nicht an der Entwicklung gleichberechtigter Mittel hindern, um ihre Beschwerden zu äußern, ihre Rechte bzgl. Arbeitsverhältnissen und Anstellungsbedingungen zu schützen und ihre Bedingungen auszuhandeln (inkl. Lohnzahlungen). Die Lieferpartner dürfen nicht versuchen, diese Mechanismen zu beeinflussen oder zu kontrollieren.

- 2.6 Es gibt ein klares, transparentes System der Kommunikation zwischen Arbeitern und Geschäftsleitung, das es Arbeitern ermöglicht, die Geschäftsleitung zu konsultieren und einen effektiven Dialog mit ihr zu führen.
- 2.7 Die Lieferpartner müssen Arbeitern die Möglichkeit bieten, ihre arbeitstechnischen Beschwerden zu äußern. Dieses Beschwerdeverfahren muss Vertreter einer angemessenen Führungsebene einbeziehen und sich jeglicher Bedenken unverzüglich auf verständliche und transparente Weise annehmen, die den Betroffenen zeitnah Feedback ohne jegliche Vergeltung liefert. Das Verfahren muss auch anonyme Beschwerden zulassen. Allen Arbeitern und ihren Vertretern muss die Existenz und der Umfang dieses Verfahrens verständlich kommuniziert werden, und alle Arbeiter müssen einen gleichberechtigten Zugriff darauf haben.
- 2.8 Die Lieferpartner sind angehalten, die Anonymität von Informanten (Whistleblower) zu schützen und Vergeltungsmaßnahmen zu verbieten.

3. ARBEITSBEDINGUNGEN SIND SICHER UND HYGIENISCH

- 3.1 Es muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung des allgemeingültigen Wissens der Branche und bestimmter Gefahren gewährleistet werden. Es sollen angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschädigungen zu verhindern, die im Rahmen der Arbeit entstehen, mit dieser in Verbindung stehen oder aufgrund dieser entstehen, indem mit dem Arbeitsumfeld einhergehende Gefahren, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist, minimiert werden.
- 3.2 Die Lieferpartner übertragen ihre Verantwortung für Arbeitsschutz und Sicherheit an einen Vertreter der Geschäftsleitung.
- 3.3 Arbeiter sollen ein regelmäßiges und protokolliertes Gesundheits- und Sicherheitstraining erhalten. Dieses Training soll für neue oder wieder eingestellte Arbeiter wiederholt werden.
- 3.4 Arbeiter und Arbeiterinnen, die mit gefährlichen Chemikalien und Materialien umgehen, werden über mögliche Risiken für ihre reproduktive Gesundheit informiert. Um eine ungeschützte Exposition zu vermeiden, müssen angemessene Maßnahmen für schwangere Frauen ergriffen werden.
- 3.5 Arbeitern sollen saubere Toilettenanlagen, trinkbares Wasser und Einrichtungen für die Lebensmittellagerung bereitgestellt werden. Die Anzahl der innerhalb einer angemessenen Entfernung vom Arbeitsplatz erforderlichen Toiletten nach anwendbarem Recht muss bereitgestellt werden. Die Anzahl der Toiletten muss auch die Anzahl der Arbeiter, den Datenschutz der einzelnen Personen sowie Aspekte wie Geschlecht, Zugänglichkeit und Hygiene berücksichtigen. Unangemessene Einschränkungen bei Dauer und Häufigkeit der Toilettennutzung sind nicht zulässig.
- 3.6 Die Unterbringung muss, wenn sie bereitgestellt wird, sauber und sicher sein sowie den Grundbedürfnissen der Arbeiter entsprechen
- 3.7 Schwangeren oder stillenden Frauen werden Flexzeitregelungen und Einrichtungen vor Ort angeboten.

3.8 Arbeiter müssen Zugang zu angemessenen Gesundheitsdiensten haben, wie vom Landesrecht und von internationalen Normen vorgeschrieben.

4. KEINE KINDERARBEIT

4.1 Die Lieferpartner dürfen unter keinen Umständen Personen jünger als 15 Jahre beschäftigen. Außerdem dürfen die Lieferpartner auch keine Arbeiter beschäftigen, die entweder:

- i) das für den Lieferpartner geltende gesetzliche Mindestalter für die Beschäftigung noch nicht erreicht haben oder
- ii) noch im schulpflichtigen Alter sind.

Wir betrachten alle vorstehend genannten Personen als **Kinder**. Die Lieferpartner müssen jederzeit wirksame Alterskontrollen durchführen, um sicherzustellen, dass sie weder Kinder rekrutieren noch in irgendeiner Weise ausbeuten.

4.2 Falls festgestellt wird, dass ein Kind direkt oder indirekt für den Lieferpartner arbeitet, muss der Lieferpartner Abhilfemaßnahmen ergreifen, Grundsätze und Programme entwickeln, die die besten Interessen des Kindes in den Vordergrund stellen, sowie daran teilnehmen und dazu beitragen und dem Kind eine qualitativ hochwertige Schulbildung bis zum Erreichen seiner Volljährigkeit ermöglichen.

4.3 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht während der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt, die sich negativ auf ihre Gesundheit, Sicherheit oder moralische Integrität auswirken oder die ihrer physischen, mentalen, spirituellen, moralischen oder sozialen Entwicklung schaden oder die ihre Schulbildung behindern oder ihnen die Chance auf die Teilnahme am Schulunterricht nehmen.

5. ES WERDEN EXISTENZSICHERNDE LÖHNE GEZAHLT

5.1 Löhne und Vergütungen, die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen wenigstens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder dem branchenüblichen Standardwert, je nachdem, welche Vorgabe höher ausfällt. Auf jeden Fall sollen Löhne immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse zu decken und etwas frei verfügbares Einkommen bereitzustellen.

5.2 Die Lieferpartner müssen den Arbeitern einen angemessenen Lohn laut Lebensstandard zahlen. Löhne sind unerlässlich, um die Grundbedürfnisse und Ausgaben der Mitarbeiter zu decken und angemessenen Sparziele zu erreichen. Wir suchen Geschäftspartner, die bemüht sind, den Lebensstandard ihrer Mitarbeiter durch bessere Lohnsysteme, Leistungen, Sozialprogramme und andere Dienstleistungen, die ihrer Lebensqualität zweckdienlich sind, stufenweise anzuheben.

5.3 Löhne werden regelmäßig und fristgerecht gezahlt.

5.4 Arbeiter erhalten für jede Zahlungsperiode eine Gehaltsabrechnung in einer für sie verständlichen Sprache, aus der die Zahlungen für Aufwandsentschädigung wie die exakten Lohnbeträge, Leistungen, Anreiz-/Bonuszahlungen und alle Abzüge eindeutig hervorgehen. Lohnberechnungen

müssen transparent, gerecht und objektiv sein, d. h. auch für Entlohnungen auf der Grundlage von Produktion, Quoten oder Akkordarbeit.

5.5 Arbeiterinnen haben Anspruch auf Mutterschutz (Mutterschutzurlaub, Mutterschaftsgeld und Schutz vor Diskriminierung) in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Landesrechts und der Vorschriften oder mit den Übereinkommen Nr. 183, 103 und 3 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), je nachdem, welche Norm einen höheren Standard hat.

5.6 Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahmen werden weder gestattet noch werden Abzüge von den Löhnen, die nicht durch die nationale Gesetzgebung erlaubt sind, ohne das ausdrückliche Einverständnis des betroffenen Arbeiters vorgenommen. Alle Disziplinarmaßnahmen sollen aufgezeichnet werden.

6. DIE ARBEITSZEIT IST NICHT ÜBERHÖHT

6.1 Die Lieferpartner müssen dafür sorgen, dass die Arbeitsstunden dem Landesrecht, den Tarifvereinbarungen, den Industriestandards (als Maßstab) oder einschlägigen internationalen Standards entsprechen, je nachdem, was für mehr Schutz sorgt, um die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohl der Arbeiter zu gewährleisten. Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Arbeitsstunden insgesamt, die über einen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

6.2 Die Arbeitsstunden insgesamt über einen Zeitraum von sieben Tagen dürfen 60 Stunden nur in außergewöhnlichen Umständen überschreiten, in welchen alle folgenden Aufzählungen zutreffen: dies ist durch das Landesrecht erlaubt; dies wurde in einer, auf freier Basis mit einer Arbeitnehmerorganisation verhandelten Tarifvereinbarung beschlossen, wobei die Organisation einen signifikanten Teil der Belegschaft repräsentiert; es wurden angemessene Sicherheitsmaßnahmen eingeführt, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter zu schützen; und der Arbeitgeber kann beweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie beispielsweise Saisonarbeit, Unfälle oder Notfälle.

6.3 Überstunden werden freiwillig geleistet.

6.4 Alle Überstunden müssen auf verantwortlicher Basis genutzt werden und das Folgende beachten: das Ausmaß, die Häufigkeit und die gearbeiteten Stunden durch einzelne Arbeiter und die Belegschaft als Ganzes. Überstunden dürfen nicht regelmäßig verlangt werden. Überstunden dürfen 12 Stunden nicht überschreiten und nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse genutzt werden. Überstunden werden immer mit einem Überstundenzuschlag vergütet, wobei empfohlen wird, dass dieser nicht unter 125 % des regulären Lohns liegen sollte. Weigert sich ein Arbeiter, Überstunden zu leisten, darf er nicht bestraft werden, noch darf in irgendeiner Weise Rache gegen ihn ausgeübt werden.

6.5 Alle Arbeiter genießen in einem Zeitraum von sieben Tagen mindestens einen freien Tag oder, wo nach Landesrecht erlaubt, zwei freie Tage für einen Zeitraum von 14 Arbeitstage wie auch bezahlten Jahresurlaub.

7. ES WIRD KEINE DISKRIMINIERUNG AUSGEÜBT

7.1 Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zum Training, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung aufgrund von Rasse, ethnischem Ursprung, Kaste, Nationalität, sozialer Gruppe, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Ehestand, familiären Verpflichtungen, Schwangerschaftsstatus, sexueller Orientierung, HIV/AIDS-Status, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

7.2 Arbeiterinnen sind vor Kündigungsdrohungen oder anderen beschäftigungsrelevanten Entscheidungen zu schützen, die sich negativ auf ihren Beschäftigungsstatus auswirken, um zu verhindern, dass sie heiraten oder schwanger werden.

7.3 Die Lieferpartner dürfen zu keinem Zeitpunkt vor oder nach der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags durch die Arbeitssuchende von Schwangerschaftsuntersuchungen oder -tests Gebrauch machen, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben. In solchen Fällen dürfen die Ergebnisse der Schwangerschaftsuntersuchungen oder -tests nur in Übereinstimmung mit dem Gesetz verwendet werden.

8. ES WIRD REGELMÄSSIGE BESCHÄFTIGUNG GEBOTEN

8.1 Die geleistete Arbeit wird auf der Grundlage einer anerkannten, durch das Landesrecht und internationale Arbeitsstandards etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt.

8.2 Vor Aufnahme ihrer Beschäftigung erhalten alle Dauerbeschäftigten und Gelegenheitsarbeiter schriftliche und verständliche Informationen und Arbeitsunterlagen mit präzisen Angaben zu Arbeitsbedingungen, inkl. Löhnen, Arbeitszeiten, Überstunden, Leistungen, Urlaub, Disziplinarmaßnahmen und Beschwerdeverfahren. Diese Dokumente werden in einer von den Arbeitern verständlichen Sprache frei vereinbart; sie respektieren die gesetzlichen und vertraglichen Rechte der Arbeiter.

8.3 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die durch das Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht und Vorschriften bezüglich eines regulären Arbeitsverhältnisses entstehen, werden durch die Verwendung von reinen Arbeitsverträgen, Subunternehmertum oder Heimarbeit oder durch Ausbildungspläne ohne die Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis bereitzustellen, nicht vermieden, noch sollen derartige Verpflichtungen durch die überhöhte Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

9. GRODE ODER UNMENSCHLICHE BEHANDLUNG IST NICHT ERLAUBT

9.1 Die Lieferpartner verpflichten sich, einen Arbeitsplatz bereitzustellen, an dem Belästigung und Missbrauch nicht vorkommen. Körperlicher Missbrauch und verbale Beschimpfungen, körperliche Disziplinierung und eine anderweitige Form von Missbrauch, Belästigung oder Einschüchterung sowie die Androhung von körperlichem Missbrauch, Belästigung oder Einschüchterung sind verboten.

9.2 Sexuelle Belästigung, darunter unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschte Umarmungen und Berührungen, anzügliche oder anstößige Bemerkungen, Aufforderungen für sexuelle Gefälligkeiten und die Zurschaustellung von Bildern, Postern, Zeichnungen oder Videos unanständiger, abwertender oder pornographischer Natur sind verboten.

9.3 Alle Arbeiter und Arbeiterinnen müssen vor Vergeltungsmaßnahmen aufgrund ihrer Beschwerden wegen Belästigung und Missbrauch geschützt werden.

10. BESTECHUNG ODER KORRUPTION WIRD NICHT TOLERIERT

10.1 Das Anbieten, Zahlen, Ersuchen oder Annehmen von Bestechungsgeldern bzw. -geschenken oder Schmiergeldern, inkl. von Gefälligkeitszahlungen, ist streng untersagt. „Bestechungsgelder“ und „Gefälligkeitszahlungen“ sind im Anhang definiert.

10.2 Die Lieferpartner, Vertreter und ihre Mitarbeiter müssen alle geltenden Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsgesetze in vollem Umfang einhalten. Wenn solche Anti-Bestechungs- oder Anti-Korruptionsgesetze nicht zutreffen oder den vom britischen Bribery Act 2010 vorgeschriebenen Normen unterliegen, müssen die Lieferpartner, Vertreter und ihre Mitarbeiter sich nach dem britischen Bribery Act 2010 richten.

10.3 Die Lieferpartner und ihre Vertreter müssen über Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsverfahren verfügen, die verhindern sollen, dass Mitarbeiter oder mit ihrem Betrieb verbundene Personen Bestechungs- oder Korruptionsdelikte begehen. Die Lieferpartner und Vertreter müssen diese Verfahren ordnungsgemäß in ihrem Betrieb umsetzen und diese regelmäßig prüfen, um sicherzustellen, dass sie weiterhin effektiv sind.

11. UMWELTANFORDERUNGEN

11.1 Die Lieferpartner müssen nachhaltige Betriebsweisen, Anbaumethoden und landwirtschaftliche Produktionssysteme unterstützen und fördern.

11.2 Die Lieferpartner und ihre Vertreter müssen sich unablässig für eine Verbesserung der Effizienz und Nachhaltigkeit ihrer Betriebe einsetzen, wie auch für Wasserschutzprogramme.

11.3 Die Lieferpartner müssen Maßnahmen des Umweltmanagements nachweisen, darunter auch Folgende:

- i) der Lieferpartner muss einen firmeninternen Umweltbeauftragten ernennen;

- ii) der Lieferpartner sollte sich der Notwendigkeit der Einhaltung aller geltenden Umweltgesetze, die seine Aktivitäten beeinträchtigen können, bewusst sein und diese nachweisen können;
- iii) der Lieferpartner sollte eine Umweltprüfung vornehmen, um zu ermitteln, ob bestimmte Aspekte seines Betriebs, seiner Produkte oder Dienstleistungen diesen Umweltauforderungen vollumfänglicher entsprechen können;
- iv) der Lieferpartner sollte transparent vorgehen, wenn es darum geht, innerhalb der letzten drei Jahre an seinem Standort bzw. seinen Standorten zugestellte Durchsetzungs-, Verbesserungs- oder Verbotsmeldungen offenzulegen.

12. LAND UND NATURRESSOURCEN

- 12.1 Die Lieferpartner müssen sich beim Erwerb von Grundstücken nach dem Prinzip der freiwilligen Einwilligung nach vorheriger Aufklärung aller Gemeinschaften richten. Die Rechte der Gemeinschaften und der traditionellen Bevölkerung auf den fortdauernden Zugang zu Land, Wasser und natürlichen Ressourcen werden anerkannt und respektiert.

13. PRÜFUNGEN UND BEENDIGUNG VON VEREINBARUNGEN

- 13.1 Die Lieferpartner dürfen nur den bzw. die von Twinings Ovaltine schriftlich genehmigten Produktionsstandort(e) nutzen und dürfen ohne zusätzliche schriftliche Genehmigung durch Twinings Ovaltine keine Unteraufträge vergeben oder an einem anderen Standort bzw. anderen Standorten die Produktion aufnehmen.
- 13.2 Twinings Ovaltine bietet seinen Lieferpartnern Hilfestellung, damit sie unsere Anforderungen besser verstehen und Richtlinien und Verfahren besser umsetzen und somit unseren Vorgaben entsprechen können.
- 13.3 Die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes ist eine zwingende Voraussetzung und unterliegt diversen Prüfungen. Die Lieferpartner müssen Prüfungen, Kontrollmaßnahmen, Besuchen und Schulungsprogrammen (inkl. von Arbeiterinterviews) gegenüber jederzeit offen sein und den von Twinings Ovaltine ernannten Wirtschaftsprüfern ihre uneingeschränkte Mitarbeit anbieten.
- 13.4 Wo der Verhaltenskodex Mängel aufweist, muss der Lieferpartner Abhilfemaßnahmen, Umsetzungspläne und Zeitfenster ausarbeiten, mit denen diese Mängel effektiv und unverzüglich behoben werden können, und diese Twinings Ovaltine mitteilen.
- 13.5 Twinings Ovaltine behält sich vor, eine Vereinbarung mit einem Lieferpartner unverzüglich zu kündigen, sobald dieser Verhaltenskodex nicht eingehalten wird oder keine Bereitschaft besteht, die notwendigen Änderungen vorzunehmen.

14. GESETZLICHE ANFORDERUNGEN

- 14.1 Twinings Ovaltine hat sich der Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften an jedem Beschaffungsstandort verschrieben, an dem Twinings Ovaltine Geschäfte führt, und verstößt bei seiner Geschäftsausübung nicht wissentlich gegen solche Gesetze oder Vorschriften.
- 14.2 Wir beauftragen nicht wissentlich Lieferpartner, die gegen die geltenden Gesetze und Vorschriften verstoßen.

ANHANG: Begriffsbestimmungen

Bestechung:

Bei einer Bestechung handelt es sich um das Gewähren oder Anbieten von Geschenken, Gegenleistungen, Belohnungen oder Vorteilen an einen Angestellten im Geschäftsverkehr oder einen Amtsträger, um einen kommerziellen Vorteil zu erlangen oder zu behalten oder den Empfänger zu einer pflichtwidrigen Handlung zu veranlassen oder dafür zu belohnen, oder wenn eine Vorteilsannahme für den Empfänger unangemessen wäre. Eine Bestechungshandlung kann auch dann gegeben sein, wenn eine Drittpartei wie z. B. ein Bevollmächtigter, Vertreter oder Vermittler eine Bestechung gewährt oder anbietet.

Beispiele einer Bestechung sind (diese Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit): großzügige Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung oder Reisespesen, insbesondere, wenn diese unangemessen sind, häufig oder im Kontext von laufenden Geschäftsverhandlungen erfolgen; die unbezahlte Inanspruchnahme von Unternehmensdienstleistungen, Einrichtungen oder Eigentum; Barzahlungen; Darlehen, Kreditbürgschaften oder andere Kredite; die Gewährung eines Vorteils wie beispielsweise ein Bildungsstipendium oder Gesundheitsdienstleistungen an ein Familienmitglied eines potenziellen Kunden/öffentlichen Amtsträgers oder Staatsbediensteten; die Bereitstellung eines Untervertrages an eine Person, die mit einer Person verbunden ist, die an der Vergabe des Hauptauftrags beteiligt ist; die Beauftragung einer lokalen Gesellschaft, die sich im Besitz eines Familienmitglieds eines potenziellen Kunden/öffentlichen Amtsträgers oder Regierungsbeamten befindet; usw.

Gefälligkeitszahlung:

Gefälligkeitszahlungen sind kleine, von Staatsbediensteten geforderte Zahlungen oder Gebühren zur Beschleunigung oder Erleichterung von routinemäßigen Amtshandlungen (z. B. Visumsabwicklung oder Zollabfertigung). Solche Zahlungen sind laut Kodex streng untersagt unabhängig davon, ob sie laut Landesrecht zulässig sind.