Die Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG. engagiert sich als ein nachhaltig orientiertes Unternehmen für Umweltverträglichkeit, Achtung der Menschenrechte und faire, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette. Um diese Ziele zu unterstützen, haben wir unsere Nachhaltigkeitspolitik und –praxis, sowie unseren Verhaltenskodex nach den Richtlinien der Vereinten Nationen und dem Bündnis für nachhaltige Textilien etabliert, welche unsere Lieferanten, Händler, Auftragnehmer beachten müssen.

Der unten beschriebene Beschwerdeprozess soll ein Zulieferunternehmen bei der Erfüllung seiner Verpflichtungen unterstützen und seine Stakeholder einbeziehen. Es stellt ein Mittel bereit, mit dem Einzelpersonen und Organisationen auf potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen den Sozial- und Verhaltenskodex oder gegen eine internationale Menschenrechtsnorm, die mit den Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens verbunden ist, aufmerksam machen können. Der Prozess soll sicherstellen, dass solche Beschwerden in einer Art und Weise untersucht und gelöst werden, die transparent und fair ist.

Die Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG verpflichtet sich, mögliche oder tatsächliche Verstöße gegen die Standards am Arbeitsplatz oder einen internationalen Menschenrechtsstandard in der gesamten Lieferkette innerhalb des Unternehmens oder bei unseren Lieferanten zu suchen und zu untersuchen. Wir erörtern die festgestellten tatsächlichen negativen Auswirkungen gemeinsam mit den Stakeholdern und den (potenziell) Betroffenen oder deren Vertretern. Wir ergreifen gemeinsam mit den beteiligten Stakeholdern im Rahmen des unten beschriebenen Verfahrens wirksame Abhilfemaßnahmen für die festgestellten negativen Auswirkungen. Es wird auch sichergestellt, dass die gewählten Abhilfemaßnahmen in jedem Fall der Schwere der tatsächlichen negativen Auswirkungen angemessen sind.

• Was ist eine Beschwerde im Rahmen des Verfahrens?

Eine Beschwerde ist ein Bericht von:

(a) einem Verstoß eines Lieferanten, Händler oder Auftragnehmers gegen die Vorgaben des Sozial- und Verhaltenskodex, die für diesen Lieferanten, Auftragnehmer oder Dienstleister relevant sind; oder

(b) einem Verstoß gegen eine internationale Menschenrechtsnorm, unabhängig davon, ob er sich auf einen externen Dienstleister, Lieferanten oder auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens bezieht, sofern diese eine externe Partei betrifft.

Gleicher Beschwerdemechanismus gilt auch für alle Mitarbeiter der Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG. Diese parallelen Prozesse werden von einem internen Beschwerdemechanismus an das Top-Management verwaltet.

• Welche Art von Beschwerde kann eingereicht werden?

Die Beschwerde sollte sachlich und glaubwürdig sein. Dies bedeutet, dass der Beschwerdeführer in der Lage sein sollte, ausreichende Informationen vorzulegen, um die Relevanz und Schwere der Beschwerde nachzuweisen, anzuzeigen, dass dies einen Verstoß gegen den Sozial- und Verhaltenskodex des Unternehmens oder gegen eine internationale Menschenrechtsnorm darstellt und dass ein klarer Zusammenhang mit unserem Unternehmen oder unserer Lieferkette besteht.

• Wer kann sich beschweren?

Jede Person oder Organisation, die direkt von einem Problem betroffen ist, oder eine Organisation mit einem formellen Mandat zur Vertretung von Personen oder Gemeinschaften, die direkt betroffen sind, kann eine Beschwerde einreichen. Sie müssen Zugang zu Informationen über die Umstände der Beschwerde aus erster Hand haben und wenn sie eine Organisation sind, müssen sie als legitimer Vertreter der Betroffenen angesehen werden.

• Wie kann eine Beschwerde eingereicht werden?

Arbeitnehmer mit Beschwerden, die in Fabriken arbeiten und Produkte für die Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG herstellen, können entweder die Kontaktdaten / Hotlines aus firmeninternen Aushängen verwenden oder sich direkt unter den folgenden Kontaktdaten an die Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG wenden. Die Beschwerde - Hotlines werden ausschließlich von ausgewählten Mitarbeitern oder Mitgliedern des Top - Managements bedient.

Wir empfehlen eine schriftliche Einreichung per E-Mail, Fax oder Post. Die Beschwerde muss nicht in deutscher / englischer Sprache eingereicht werden, sondern kann in der Landessprache der Person oder Organisation eingereicht werden. Die Beschwerde sollte per E-Mail oder per Post an folgende Adresse gesendet werden:

Externe Kontaktdaten:	Interne Kontaktdaten (für die Firma des Lieferanten):
Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG In der Fleute 38 42389 Wuppertal Telefon +49(0)202 26080–0 Telefax +49(0)202 26080–96 socialcompliance@dieckhoff-textile.de	

• Welche Informationen benötigt das jeweilige Unternehmen?

Die Beschwerde sollte folgende grundlegende Informationen enthalten:

- **Name des Lieferanten / Auftragnehmers oder Arbeitgebers:** Der Handelsname des Unternehmens, das für die Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG Produkte herstellt oder Dienstleistungen anbietet. Der Name des Arbeitgebers des Arbeitnehmers oder eines Subunternehmers ist ebenfalls erforderlich.
- **Name der Produktionsstätte:** einschließlich Informationen zur genauen Identifizierung des Ortes oder der Tätigkeit, auf die sich die Beschwerde bezieht.
- **Bezug zum Dieckhoff-Produkt oder der Dienstleistung:** Beschreibung des Produkts, welches geliefert werden soll oder der Dienstleistung; so detailliert wie möglich.
- **Mutmaßlicher Verstoß:** Eine kurze Beschreibung der Art des Verstoßes, etwaige Belege sowie das Datum oder den Zeitraum, zu dem der mutmaßliche Verstoß gegen den Sozial- und Verhaltenskodex oder die Menschenrechtsnorm aufgetreten ist.

- **Kontaktdaten:** Name und vollständige Kontaktdaten der Person oder Organisation, die die Beschwerde eingereicht hat. Wenn die Beschwerde im Auftrag anderer bearbeitet wird, geben Sie die Kontaktdaten der Urheber der Beschwerde an. (Anonyme Beschwerde siehe unten.)
- **Vertraulichkeit:** Angaben darüber, ob der Beschwerdeführer oder eine Partei der Beschwerde anonym bleiben muss und die Gründe für die Anonymität (siehe unten).

Im Idealfall sollten die folgenden zusätzlichen Informationen enthalten sein. Wenn dies zunächst nicht angegeben wurde, werden die verantwortlichen Mitarbeiter des jeweiligen Unternehmens den Beschwerdeführer kontaktieren, um diese Informationen zu sammeln und zu beurteilen, ob die Beschwerde weitergeleitet werden sollte:

- **Das Ausmaß des mutmaßlichen Problems:** Wie viele Arbeitnehmer oder Produkte sind betroffen? Wie hat sich das Problem auf die Gemeinschaft ausgewirkt? Gibt es eine unmittelbare physische Gefahr? Wie schwerwiegend ist der Verstoß gegen den Sozial- und Verhaltenskodex oder wie schwerwiegend sind die negativen Auswirkungen in Bezug auf die internationale Menschenrechtsnorm?
- **Unterstützende Informationen:** Details darüber, wo bestätigende Informationen zu finden sind.
- **Wird die Beschwerde auf andere Weise verfolgt?** Wurde eine formelle Beschwerde beim Arbeitgeber eingereicht oder eine Mediation oder ein Schiedsverfahren beantragt oder ein Gerichtsverfahren eingeleitet? Wurden andere lokale oder internationale Agenturen kontaktiert?
- **Wurde das Problem bereits angesprochen?** War das Thema Gegenstand früherer Beschwerden? Wurde das Problem bei anderen Organisationen angesprochen, beispielsweise bei lokalen Regierungsbehörden, Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen?
- **Was ist die bevorzugte Lösung?** Welche Erwartungen hat der Beschwerdeführer bezüglich der Abhilfe des Problems?
- **Andere relevante Organisationen**: Liegen bei anderer Organisation nützliche Informationen vor, die direkt relevant für die Beschwerde sein könnten.
- **Lokale Komplexität:** Zum Beispiel ethnische, kulturelle oder politische Probleme, die sich auf den mutmaßlichen Verstoß auswirken und wie er untersucht werden kann.

• Ist die Beschwerde vertraulich?

Wir möchten, dass alle Parteien Vertrauen in das Beschwerdeverfahren haben. Wir gehen daher offen und transparent mit Beschwerden um. Sofern es keine guten Gründe gibt, dies nicht zu tun, werden alle erhaltenen Informationen allen anderen Parteien der Beschwerde zur Verfügung gestellt. Wenn vertrauliche Informationen vorliegen, ist es am besten, mit allen Parteien zu vereinbaren, wie damit umgegangen werden soll.

Grundsätzlich sollten Angaben zu einzelnen Mitarbeitern oder Beschwerdeführern gemacht werden. Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG. erkennt das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen an, mit denen Arbeitnehmer konfrontiert sind, die Beschwerden über ihre Beschäftigungsbedingungen einreichen, oder Personen, die Probleme im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen ansprechen. Die Geheimhaltung der Identität der Arbeitnehmer wird gewährleistet, wenn eine solche Offenlegung zu deren wahrscheinlichen Einschüchterung oder Bedrohung führen würde.

Bitte lesen Sie unsere Anti-Vergeltungs-Richtlinie am Ende des Beschwerdemechanismus.

- **Was ist, wenn die Beschwerde anonym ist?**

Im Idealfall möchten wir einen Beschwerdeführer kontaktieren und die Details eines Vorwurfs überprüfen. Wir verstehen jedoch, dass Einzelpersonen manchmal eine anonyme Beschwerde einreichen möchten. Wenn anonyme Beschwerden eingehen, wird das Unternehmen untersuchen und feststellen, ob Gründe für die Beschwerde vorliegen. Bei anonymen Beschwerden können wir den Beschwerdeführer jedoch nicht über das Ergebnis dieser Untersuchungen oder die vom Unternehmen ergriffenen Maßnahmen informieren. Wenn sich eine Person für eine anonyme Beschwerde entscheidet, ist es wichtig, dass der Beschwerdeführer so viele Informationen wie möglich zur Verfügung stellt, um seine Beschwerde zu begründen.

- **Was passiert, wenn eine Beschwerde eingereicht wird?**

Die bevorzugte allgemeine Vorgehensweise des Unternehmens bei allen Beschwerden basiert auf einer ersten Bewertung der Beweise, gefolgt von einer eingehenden Untersuchung und der Entwicklung geeigneter Gegenmaßnahmen in dem schnellstmöglichen Zeitraum.

- **Wie schnell werden Beschwerden bearbeitet?**

Es ist wichtig, dass Beschwerden sofort eingereicht werden, damit Verstöße gegen die Standards oder negative Auswirkungen auf die Menschenrechte so schnell wie möglich behoben werden können. Beschwerden sollen zügig bewertet werden, um zweckmäßige Maßnahmen zu ergreifen. Es ist schwierig, einen vorbestimmten festen Zeitplan festzulegen, da Beschwerden in Umfang, Komplexität und geografischer Herkunft variieren, erfahrungsgemäß können die meisten jedoch innerhalb von Wochen, nicht Monaten, bearbeitet werden.

- **Was wird das Unternehmen tun, wenn es eine Beschwerde erhält?**

Das jeweilige Unternehmen bestätigt den Eingang einer Beschwerde schriftlich oder mündlich. Es wird dann geprüft, ob es als berechtigte Beschwerde akzeptiert werden kann. Um akzeptiert zu werden, muss die Beschwerde:

• einen Verstoß gegen den Sozial- und Verhaltenskodex des Unternehmens oder gegen eine internationale Menschenrechtsnorm darstellen und es muss ein klarer Zusammenhang mit unserem Unternehmen oder unserer Lieferkette nachvollziehbar sein.[1]

• ausreichende Informationen enthalten, damit der Inhalt der Beschwerde beurteilt werden kann.

Wenn der Beschwerdeführer anfänglich nicht genügend Informationen zur Verfügung stellt, wird er um zusätzliche Informationen oder Klarstellungen über die Art der Beschwerde gebeten.

---

[1] Dazu gehören die in der „Internationalen Bill of Human Rights" enthaltenen Rechte - dh die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte* , der *Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte* und der *Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte* - zusammen mit den international anerkannten Rechten, die in der *Erklärung* der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu den *Grundprinzipien und Rechten bei der Arbeit festgelegt sind.*

Es werden die Parteien der Beschwerde identifiziert. Abhängig von der Art der Beschwerde können zu diesen Parteien der Beschwerdeführer, der Beschuldigte der Beschwerde, Rechteinhaber, Arbeitnehmer oder andere direkt von den aufgeworfenen Fragen betroffene Personen, Gruppen, die die direkt Betroffenen vertreten oder für sie eintreten, und andere Akteure in der Lieferkette oder in der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, Tochterunternehmen oder verbundenen Geschäftseinheiten, gehören. Der Beschwerdeführer wird darüber informiert, ob die Beschwerde angenommen wurde. Wird die Beschwerde nicht angenommen, werden dem Beschwerdeführer die Gründe mitgeteilt.

- **Muss ein Beschwerdeführer auf seine gesetzlichen Rechte verzichten?**

Nein. Eine Person, Gruppe oder Gemeinde, die eine Beschwerde einreicht, kann ihre gesetzlichen Rechte geltend machen und parallel oder nach Prüfung der Beschwerde durch das Unternehmen auf alle verfügbaren Justizmechanismen zugreifen. Die Verfolgung einer solchen Vorgehensweise kann in der Tat von entscheidender Bedeutung sein, wenn Rechtsfragen oder rechtliche Auslegungen ein wichtiges Element einer Beschwerde sind.

- **Was passiert, wenn eine Beschwerde zur Prüfung angenommen wird?**

Wenn die Beschwerde angenommen wird, werden alle Parteien kontaktiert und über den Prozess informiert. Der Inhalt der Beschwerde und alle relevanten Dokumente werden von der CSR-Abteilung des betroffenen Unternehmens geprüft. Die Beschwerde und ihre Fakten werden dem Beschuldigten der Beschwerde mitgeteilt und es wird um eine Stellungnahme gebeten. Sie erhalten eine festgelegte Reaktionszeit.

- **Wie soll der Beschuldigte der Beschwerde reagieren?**

Der Beschuldigte der Beschwerde kann ein Unternehmen sein, dass mit der Lieferung der Waren oder Dienstleistungen an Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG beauftragt ist. In diesem Fall werden das Top-Management des Unternehmens sowie der Leiter der entsprechenden Abteilung unverzüglich informiert.

Das Unternehmen wird eine interne Untersuchung einleiten. Dabei werden Informationen über die Beschwerde, den Standort des Lieferanten oder Auftragnehmers oder die Praktiken des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern, die Dienstleistungen erbringen, gesammelt. Diese Informationen stammen aus Interviews vor Ort und außerhalb des Unternehmens sowie aus einer Prüfung der eigenen Unterlagen des Auftragnehmers oder Lieferanten. Das Unternehmen kann gegebenenfalls auch mit relevanten Regierungsbehörden und anderen Interessengruppen aus den lokalen Gemeinschaften und der Zivilgesellschaft zusammenarbeiten, wenn zusätzliches Fachwissen erforderlich ist. Eine Person, Gruppe oder Gemeinschaft, die eine Beschwerde einreicht, kann ihre gesetzlichen Rechte geltend machen und parallel oder nach Prüfung der Beschwerde durch das Unternehmen auf alle verfügbaren Justizmechanismen zugreifen.

Der Beschuldigte kann wählen, ob er eine externe Untersuchung von einem unabhängigen Dritten beauftragt oder die Dienste eines unabhängigen Spezialisten, eines Ombudsmannes oder Schlichters in Anspruch nimmt, um den Reklamationsprozess zu verwalten.

Unabhängig von der gewählten Methode besteht der Schlüsselfaktor darin, sicherzustellen, dass der Prozess Informationen liefert, die eine fundierte Diskussion der Beschwerde auf der Grundlage des vollständigen Sachverhalts ermöglichen. Das zuständige Unternehmen soll sich bemühen, den Prozess und die Methode zum Sammeln von Informationen transparent und glaubwürdig darzustellen. Die Ergebnisse werden allen Parteien mitgeteilt, es sei denn, es besteht ein starker zwingender Grund für die Vertraulichkeit.

- ## Lösung in einem frühen Stadium

Es kann vorkommen, dass eine Beschwerde frühzeitig beigelegt und nicht eingehender verfolgt wird. Möglicherweise gibt es ein formelles oder rechtliches Verfahren, das weiterverfolgt werden kann, z. B. ein internes Beschwerdeverfahren, ein Schlichtungs- oder Schiedsverfahren, ein Arbeitsgericht oder ein anderes rechtliches Verfahren, das anwendbar ist. Das Unternehmen wird diejenigen Verfahren fördern, die praktikabel sind und wahrscheinlich zu einem Ergebnis führen, anstatt ein paralleles Verfahren einzuleiten.

Der Beschwerdeführer kann auf der Grundlage seiner eigenen Untersuchungen eine Abhilfemaßnahme vorschlagen, die für die Beschwerdeführer oder die betroffenen Parteien akzeptabel ist. Ebenso können die Beschwerdeführer auf der Grundlage der vom Beschwerdeführer vorgelegten Informationen zu dem Schluss kommen, dass es keinen Grund gibt, die Beschwerde weiterzuverfolgen.

- ## Abhilfemaßnahme

Wenn das jeweilige Unternehmen festgestellt hat, dass es einen Verstoß verursacht oder direkt dazu beigetragen hat, wird es die Ursache dafür abstellen oder ändern, um die Wahrscheinlichkeit des Auftretens oder Wiederauftretens der Auswirkungen zu verhindern oder zu verringern. Wenn ein Schaden entstanden ist, wird es sich aktiv an seiner Sanierung beteiligen, entweder direkt oder in Zusammenarbeit mit anderen. Es ist wichtig, zu berücksichtigen, dass die Abhilfemaßnahme auf der Grundlage der Schwere des (potenziellen) Schadens der (potenziellen) betroffenen Person entschieden wird.

Wenn das beschuldigte Unternehmen einen Verstoß weder verursacht noch direkt dazu beiträgt, wird es das Unternehmen, das die Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen hat, ermutigen, sein Wiederauftreten zu verhindern oder zu mildern. Potenziell betroffenen Personen müssen über das Ergebnis der Untersuchung mit den getroffenen Maßnahmen und den Status der Abhilfemaßnahme informiert werden. Es muss geklärt werden, ob die betroffene Person mit dem Ergebnis zufrieden ist.

Bei der Lösung von Beschwerden werden das Gesetz und die rechtlichen Vorgaben in dem Land berücksichtigt, in dem eine Beschwerde auftritt. Es werden weder die gesetzlichen Pflichten oder Verpflichtungen anderer Parteien, die Gegenstand einer Beschwerde sein könnten, übernommen noch akzeptiert.

Das Unternehmen kann weder über Rechtsstreitigkeiten zwischen Parteien entscheiden noch Fälle bestimmen, die nach nationalem oder internationalem Recht die Beratungen und Entscheidungen eines Gerichts oder einer anderen ordnungsgemäß bevollmächtigten Stelle erfordern.

- ## Wie werden Abhilfemaßnahmen überprüft?

Abhängig von der Art der vereinbarten Abhilfemaßnahme werden die Parteien versuchen, eine Einigung darüber zu erzielen, wie dies überwacht und überprüft werden soll, um sicherzustellen, dass es innerhalb des vereinbarten Zeitrahmens umgesetzt wird. Die Nachhaltigkeits- oder CSRs-abteilung des Unternehmens überwacht normalerweise die Umsetzung der vereinbarten Ergebnisse oder ernennt dafür einen glaubwürdigen Dritten.

- ## Was passiert, wenn zwischen den Parteien keine Einigung besteht?

Wenn innerhalb einer angemessenen Frist keine Einigung erzielt wird, behält sich die Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG das Recht vor, über das Ergebnis der Beschwerde zu entscheiden. Dies erfolgt auf der Grundlage der Informationen, die in allen Phasen der Beschwerde bereitgestellt werden. Sie wird allen Parteien ihre Entscheidung und die Gründe mitteilen. Wenn die Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG der Beschwerde zustimmt, wird es im Rahmen seiner vertraglichen Rechte geeignete Maßnahmen ergreifen.

Während das Unternehmen alle Anstrengungen unternimmt, um vereinbarte Lösungen für legitime Beschwerden zu erleichtern, und dies in Partnerschaft mit Lieferanten, Lizenznehmern und anderen Geschäftspartnern oder Dienstleistern und unter voller Einbeziehung anderer Interessengruppen tut, berührt dies nicht die vertraglichen oder gesetzlichen Rechte des Unternehmens.

Die Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG kann die Geschäftsbeziehung mit dem durch die Beschwerde beschuldigten Unternehmen gemäß den Bestimmungen des jeweiligen Vertrags oder der jeweiligen Vereinbarung einstellen.

- ## Wie werden Beschwerden öffentlich kommuniziert?

Am Ende der Bearbeitung der Beschwerde wird das Unternehmen eine kurze Zusammenfassung der Beschwerde und des Ergebnisses verfassen und diese mit den betroffenen Parteien teilen.

Die Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG wird das Bündnis für nachhaltige Textilien informieren, wie viele Beschwerden sie im Zusammenhang mit Verletzungen von Arbeits-/Menschenrechten sowie Umweltschutz erhalten hat und es über den Status dieser Beschwerden in Kenntnis setzen (z.B. *wird untersucht*, *erfolgreich gelöst*, usw.)

Die spezifischen Details der Beschwerden oder der Parteien der Beschwerde werden nicht bekannt gegeben, es sei denn, sowohl der Beschwerdeführer als auch der Beschuldigte der Beschwerde haben vereinbart, dass der Fall veröffentlicht wird. Die Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG wird keine detaillierten Informationen zu Beschwerden offenlegen, bei denen es sich um einen laufenden Rechtsstreit handelt oder diesen beeinflussen könnte. In den Fällen, in denen ein unabhängiger Dritter zur Untersuchung einer Beschwerde beauftragt wird, können die Bedingungen ihrer Ernennung erfordern, dass sie ihre Ergebnisse und empfohlenen Maßnahmen öffentlich melden, um so Glaubwürdigkeit und Transparenz zu gewährleisten.

- **Was passiert, wenn eine Partei mit der Art und Weise, wie die Beschwerde bearbeitet wurde, unzufrieden ist?**

Im ersten Schritt sollte die Partei das Problem mit der Qualitäts- und Nachhaltigkeitsabteilung des Unternehmens besprechen. Diese prüft den Fall und teilt die Informationen dem Top-Management zur endgültigen Entscheidung mit.

Wenn der Beschwerdeführer mit dem Ergebnis seiner Beschwerde und den Maßnahmen der Firma immer noch unzufrieden ist, greift er auf verfügbare Gerichtsverfahren oder andere unabhängige Beschwerdeverfahren zurück, wie nachstehend ausgeführt.

- **Andere Formen der Wiedergutmachung**

Nationale Kontaktstellen - Die Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG als Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland verpflichtet sich, die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen einzuhalten. Eine deutschsprachige Version kann hier heruntergeladen werden: http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf.

Die Richtlinien, die 2011 aktualisiert wurden, enthalten Empfehlungen für ein verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten in Bezug auf Menschenrechte, Umwelt und andere Themen.

Die OECD-Richtlinien werden durch einen einzigartigen Umsetzungsmechanismus unterstützt, der als National Contact Points (NCPs) bekannt ist. Diese Agenturen wurden von anhängenden Regierungen eingerichtet, um die Richtlinien zu fördern und umzusetzen. Die NCPs unterstützen Unternehmen und ihre Interessengruppen dabei, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Umsetzung der Leitlinien voranzutreiben, und fungieren als Vermittlungsplattform zur Lösung praktischer Probleme, die auftreten können. Wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass ein Unternehmen die in den OECD-Richtlinien festgelegten freiwilligen Grundsätze nicht eingehalten hat, kann eine Beschwerde bei der Nationalen Kontaktstelle eingereicht werden.

Die relevante Kontaktstelle für Deutschland ist:

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie/
Federal Ministry of Economy and Technology
Nationale Kontaktstelle/ National Contact Point
Siehe VC3/ Referat VC3
Scharnhorststr. 34-37
10115 Berlin Germany

Tel: (49-30) 2014 75 21
Fax: (49-30) 2014 50 5378
Email: oecd-nks@bmwi.bund.de or buero-vc3@bmwi.bund.de.

Web: http://www.bmwi.de/EN/Topics/Foreign-trade/oecd-guidelines-for-multinationalenterprises,did=430734.html

Third Party Beschwerdeverfahren der FLA – Die Fair Labor Association (FLA) ist eine gemeinnützige Zusammenarbeit von Universitäten, Nichtregierungsorganisationen und sozial verantwortlicher Unternehmen, die die Einhaltung internationaler und nationaler Arbeitsgesetze fördert. Das Beschwerdeverfahren gegen Dritte wurde als Schutz für Personen, Gruppen oder Organisationen eingerichtet, um schwerwiegende Verstöße gegen die Arbeitnehmerrechte in Einrichtungen zu melden, welche von Unternehmen genutzt werden, die sich zum Verhaltenskodex und zu den verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken der FLA verpflichtet haben. Dieser Prozess soll bestehende interne Beschwerdekanäle in einer Fabrik oder auf Länderebene verfügbare Rechtsmittel nicht ersetzen oder untergraben. Das Beschwerdeverfahren ist vielmehr als letztes Mittel gedacht, wenn andere Kanäle die Arbeitnehmerrechte nicht schützen konnten.

Weitere Informationen zum Beschwerdeverfahren gegen Dritte der FLA finden Sie unter:

http://www.fairlabor.org/transparency/complaints-investigations

Ein externer Beschwerdemechanismus von amfori - Der externe Beschwerdemechanismus von amfori (der amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI)) bietet Einzelpersonen oder Organisationen eine Plattform, um Beschwerden über wahrgenommene oder reale Fälle falscher oder unfairer Behandlung einzureichen. Alle Beschwerden werden vom amfori-Sekretariat geprüft, das sich um eine faire, zeitnahe und objektive Lösung bemüht. Beschwerden können von jeder Person oder Organisation eingereicht werden, die für amfori relevant ist, d.h. von Personen von amfori-Mitgliedern oder ihren Geschäftspartnern, Dienstleistern oder Interessengruppen, einschließlich Personen mit einem formellen Mandat zur Vertretung von Personen oder Gemeinschaften, die direkt von amfori-Aktivitäten und -Operationen betroffen sind. Der Beschwerdeführer sollte in der Lage sein, Informationen in Zusammenhang mit amfori-Diensten, ihren Mitgliedern und/oder Dienstleistern, die faktisch und glaubwürdig sind, bereitzustellen.

Beschwerden sollten unter Verwendung des Online-Beschwerdeformulars an amfori unter nachfolgend angegebenen Link eingereicht werden. Die Kommunikation, einschließlich der Belege, sollte in englischer Sprache erfolgen. Um den Status Ihrer Beschwerde zu verfolgen oder Fragen zu stellen, senden Sie bitte eine E-Mail an spirvance@amfori.org

https://www.amfori.org/content/amfori-external-grievance-mechanism-form

Anti-Vergeltungspolitik - Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG.

Bei der Umsetzung unserer Anti-Vergeltungspolitik wird es immer unser zentrales Anliegen sein, die Rechte und das Wohlergehen jeder Person zu schützen, die nach Treu und Glauben eine Beschwerde bei der Karl Dieckhoff GmbH & Co. KG eingereicht hat.

Wenn eine Person oder Organisation der Ansicht ist, dass sie aufgrund der Registrierung einer Beschwerde beim Unternehmen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt war, sollte sie sich unverzüglich an uns wenden und die genauen Einzelheiten des Vorfalls mitteilen. Wir werden nachforschen und wenn es eindeutige Beweise für Vergeltungsmaßnahmen gegen sie gibt, werden wir Maßnahmen ergreifen, um die Situation zu verbessern. Dies kann beispielsweise die Ausstellung eines Warnschreibens an einen Geschäftspartner erfordern, wenn festgestellt wird, dass dieser sich gegenüber einem Arbeitnehmer oder eines Arbeitnehmervertreters gegen die

Offenlegung von Arbeitsplatzproblemen gewehrt hat, oder er kann die Intervention der Regierung verlangen, wenn ein rechtlicher oder administrativer Rechtsbehelf erforderlich ist.

Da Vergeltungsmaßnahmen viele Formen annehmen können (z.B. Verlust des Arbeitsplatzes, Herabstufung, unfreiwillige Versetzung, Belästigung, Einschüchterung usw.), werden wir uns mit jedem Vorfall einzeln befassen und nach maßgeschneiderten Lösungen suchen.

Datum: 28.04.2023

p.p.a. Ralf Höhner

Geschäftsleitung (Produktion/ Personal)

Karl Dieckhoff GmbH & Co KG

In der Fleute 38

42389 Wuppertal