Grundsatzerklärung
der Heidemark-Gruppe
zur Achtung der Menschenrechte und
damit einhergehender Umweltstandards

Vorwort der Geschäftsführung

Als Unternehmen mit langjähriger Tradition war und ist es unser Bestreben, das Vertrauen unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden durch ein integres und gesetzestreues Handeln zu sichern. Uns ist bewusst, dass ein Team nur so stark ist, wie das schwächste Glied. Aus diesem Grund ist es von herausragender Bedeutung, dass sich unser unternehmerisches Handeln stets an den geltenden Gesetzen und unseren unternehmensinternen Richtlinien orientiert.

Tragende Säulen der Unternehmenskultur der HEIDEMARK-Gruppe sind ein moralisch einwandfreies Handeln sowie ein ausnahmslos integres und regelkonformes Verhalten. Alle unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner sind angehalten, geltende Gesetze und unternehmensinterne Richtlinien einzuhalten. Hierbei wird die HEIDEMARK-Gruppe ihre Mitarbeiter und Geschäftspartner unterstützen, sich die jeweils notwendigen Kenntnisse anzueignen, um eigenverantwortlich und selbstbestimmt ein regelkonformes Verhalten sicherzustellen.

Darüber hinaus ist uns die Wahrung eines fairen und respektvollen Umgangs sowohl unserer Mitarbeiter als auch unserer Geschäftspartner untereinander wichtig. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern ein Handeln im Einklang mit den elementaren Grundwerten der Fairness und Aufrichtigkeit und dies insbesondere auch in Bezug auf den Umgang mit Mensch, Tier und Umwelt.

Im Einklang mit diesen Werten stellen die Wahrung der Menschenrechte und die Einhaltung von Umweltstandards elementare Säulen unserer Geschäftstätigkeit dar. Und dies nicht nur in Bezug auf unser eigenes Unternehmen, sondern auch in Bezug auf unsere Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter zu den Themen in den Bereichen Menschenrechte und Umweltstandards mit dem Ziel, in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern die Rechte von Menschen und Gemeinschaften in unserer Wertschöpfungskette zu schützen. Hierzu haben wir definierte Prozesse entwickelt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu identifizieren, zu priorisieren und angemessen gegenzusteuern. Von unseren Partnern erwarten wir, dass sie die diesbezüglichen nationalen und international anerkannten Standards ebenfalls einhalten und entlang ihrer Wertschöpfungskette diese Erwartungen weitergeben.

Unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und damit einhergehender Umweltstandards bekräftigt unser dauerhaftes Engagement. Implementierte Prozesse und Maßnahmen werden wir regelmäßig überprüfen und bei Bedarf anpassen, um unseren unternehmerischen Sorgfaltspflichten kontinuierlich nachzukommen.

Geschäftsführung der HEIDEMARK Gruppe

Wer wir sind und wofür wir stehen

HEIDEMARK ist europaweit Ihr erster Ansprechpartner für Putenfleischerzeugnisse. Als Branchenführer stehen wir für präzise aufeinander abgestimmte Verarbeitungsschritte, Flexibilität und Zuverlässigkeit in Qualität und Volumen. Aktiv geben wir unseren Kunden Impulse für ein marktgerechtes und zeitgemäßes Sortiment und erfüllen auch kurzfristige Kundenanforderungen bei höchster Warenverfügbarkeit. Unsere Wurzeln reichen zurück in das Jahr 1965. Seitdem hat sich HEIDEMARK zum Marktführer im Bereich Pute etabliert. Heute ist das Unternehmen europaweit eines der größten seiner Branche. Vom niedersächsischen Ahlhorn aus beliefern wir Kunden in ganz Europa.
Nachhaltiges Handeln als Ausdruck unternehmerischer Verantwortung hat bei HEIDEMARK einen besonders großen Stellenwert. Unser heutiges Handeln soll einerseits die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse unserer Gesellschaft sicherstellen und andererseits unsere langfristige Geschäftstätigkeit absichern. Dabei ist ein selbstkritischer Blick für uns als Marktführer selbstverständlich. Wir verstehen unter Nachhaltigkeit die Entwicklung einer zukunftsfähigen Geflügelhaltung unter Einbeziehung ökonomischer, ökologischer und sozialer Einflussgrößen.

Wir als Unternehmen respektieren die Menschenrechte und die Würde aller Menschen, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind und führen unsere Geschäfte in entsprechender Art und Weise. Dies umfasst alle unsere Mitarbeiter, Auftragnehmer und auch externe Interessensgruppen. Den Schutz der Menschenrechte betrachten wir als zentrales Element unserer unternehmerischen Verantwortung. Daher achten wir Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Unser Engagement zur Achtung der Menschenrechte basiert auf

- der Internationalen Menschenrechtscharta, d. h. der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN-Leitprinzipien),
- den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen,
- der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Kernarbeitsnorm),
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte.

Neben den genannten internationalen Standards befolgen wir auch die einschlägigen nationalen Vorgaben, hier allen voran die Anforderungen aus dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), sodass wir neben dem eigenen Geschäftsbereich auch stets die Wertschöpfungskette im Blick behalten.

Wir tragen damit unseren Teil zur Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen bei. Diese Prinzipien haben wir in unserer Unternehmensphilosophie fest verankert.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beiderlei Geschlecht.

Unser Engagement für Menschenrechte und Umweltstandards

Wir bekennen uns dazu, die international anerkannten Menschenrechte zu respektieren, sie in unseren Geschäftstätigkeiten und entlang unserer Wertschöpfungsketten zu achten.
Insbesondere verpflichten wir uns, die wichtigsten Menschenrechtsrisiken im Rahmen unserer Menschenrechtsstrategie zu identifizieren, diesen vorzubeugen und Verstößen in angemessener Art und Weise entgegenzuwirken. Diese umfassen insbesondere:

Kinderarbeit

Heidemark lehnt jegliche Art von Kinderarbeit grundlegend ab. Es wird vorausgesetzt, dass das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht des jeweiligen Staates und keinesfalls unter 15 Jahren liegt. Bei Arbeiten, die als gefährlich, unsicher oder gesundheitsschädigend zu beurteilen sind, werden Arbeitnehmer von unter 18 Jahren ausgeschlossen.

Zwangsarbeit

Als Zwangs- oder Pflichtarbeit gilt jede Art von Arbeit, Beschäftigung oder Dienstleistung, die nicht freiwillig erfolgt und unter Androhung einer Strafe erbracht wird. Niemand darf gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen werden, auch nicht im Rahmen von Gefängnisarbeit.
Das Verbot umfasst alle Formen von sklavenähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft und Unterdrückung.

Diskriminierung

Chancengleichheit und Gleichbehandlung ist für Heidemark eine tragende Säule der sozialen Nachhaltigkeit. Daher sind Diskriminierungen, sei es aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Ethnie, Herkunft, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeiterorganisation und Gewerkschaft oder anderer persönlicher Merkmale (z.B. Hautfarbe), unzulässig und haben zu unterbleiben. Die Entscheidungen über Art und Weise der Beschäftigung werden ausschließlich nach den Fähigkeiten der Beschäftigten getroffen.

Arbeitsverträge

Den Beschäftigten, soweit gesetzlich vorgesehen, ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag auszuhändigen. Es ist unzulässig, den Beschäftigten persönliche Ausweisdokumente jeglicher Art zu entziehen oder vorzuenthalten.

Entlohnung

Die Entlohnung der Beschäftigten darf nicht unterhalb der gesetzlich vorgeschriebenen oder – im Falle einer Tarifbindung – tariflich vereinbarten Mindestlöhne liegen. Den Beschäftigten ist ein Teil der Entlohnung zur freien Verfügung zu überlassen und die jeweiligen gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen sind einzuhalten. Es ist nicht gestattet, Abzüge bei der Entlohnung als Disziplinarmaßnahme anzuwenden. Die Auszahlung des Lohnes hat in einer für die Beschäftigten praktischen Weise zu erfolgen. Die Beschäftigten sind regelmäßig in für sie verständlicher Form über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben dem geltenden Recht oder – im Falle einer Tarifbindung – dem geltenden Tarifvertrag zu entsprechen. Arbeitspausen sind in Übereinstimmung mit dem jeweils vor Ort geltenden Recht zu gewähren. Die Arbeitszeiten der Beschäftigten sind im Einklang mit den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zu dokumentieren und zu entlohnen. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden oder durch einen Vertrag oder eine Kollektivvereinbarung geregelt sein. Zudem sind die (nach jeweils vor Ort geltenden Recht) vorgeschriebenen Ruhezeiten zwischen den Arbeitszeiten einzuhalten.

Disziplinarmaßnahmen

Jegliche Formen von Belästigung, das Zufügen physischer oder psychischer Schäden, Missbrauch und Einschüchterung sind zu unterlassen. Ausschließlich Disziplinarmaßnahmen, die im Einklang mit nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten stehen, werden geduldet. Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln.

Vereinigungsfreiheit

Es ist eine feste Bedingung, dass die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anerkannt und gewahrt ist. Beschäftigte dürfen, in Übereinstimmung mit dem vor Ort geltenden Recht, Arbeitnehmervertretungen oder Gewerkschaften ihrer Wahl beitreten oder diese selbst gründen. Die Angehörigkeit einer solchen Vereinigung darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte bevorzugt oder benachteiligt werden.

Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz dürfen nicht gefährdet werden. Es ist sicherzustellen, dass das Arbeitsumfeld sicher ist und Gesundheitsgefahren weitestmöglich ausgeschlossen werden. Grundlegend hierfür sind, soweit umsetzbar, saubere Sanitäranlagen, ausreichend

Beleuchtungs-, Belüftungs- und Heizungsanlagen, ausreichend Trinkwasser sowie regelmäßige Sicherheitsbeurteilungen, -Unterweisungen und -Schulungen. Dazu gehört auch der Schutz vor Feuer, extremer Hitze bzw. Kälte und giftigen Substanzen. Die Beschäftigten haben im Krankheitsfall (nach entsprechendem Nachweis) das Recht der Arbeit fernzubleiben. Zudem darf der Zugang zu gesundheitlicher Versorgung nicht verwehrt werden. Bei entsprechenden Gefahrenquellen ist dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten bei der Arbeit mit entsprechendem Schutz (z.B. Schutzkleidung, Gehörschutz) ausgestattet werden. Werden Schlafräume gestellt, müssen den Umständen entsprechend hygienische und sichere Bedingungen gewährleistet werden. Werden private oder öffentliche Sicherheitskräfte beauftragt oder genutzt, muss sichergestellt werden, dass deren Einsatz nicht gegen umweltbezogene oder menschenrechtliche Pflichten verstößt.

Widerrechtliche Zwangsräumung und widerrechtliche Landentzug

Land, Wälder und Gewässer, die zur Sicherung der Lebensgrundlage genutzt werden, dürfen betreffenden Personen weder widerrechtlich entzogen werden, noch darf dieses Gebiet widerrechtlich zwangsgeräumt werden. Alle Beteiligten sind dazu verpflichtet, dies beim Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, in Übereinstimmung mit dem jeweils vor Ort geltenden Recht, auszuschließen.

Wie wir unseren Sorgfaltspflichten nachkommen

Geltende Gesetze zum Schutz der Menschenrechte und von Umweltstandards, so auch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), befolgen wir stets. Wo lokales Recht und internationale Menschenrechte nicht aufeinander abgestimmt sind, werden wir in Übereinstimmung mit dem höheren Standard handeln. Wir sind bestrebt, unseren Verpflichtungen durch gründliche Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten, beständige Einbeziehung der jeweiligen Interessensgruppen, transparente Kommunikation und kontinuierliche Verbesserung unserer internen Regelungen und Prozesse, fortlaufend nachzukommen.

Supplier Code of Conduct (SCoC)

Mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten, Co-Packer, Lizenznehmer sowie deren Vorlieferanten und sonstige Geschäftspartner (Supplier Code of Conduct – kurz: SCoC) formulieren wir verbindlich unsere Erwartungen an Beteiligte unserer Lieferkette, dass diese sich ebenfalls zur Einhaltung der festgehaltenen Prinzipien bekennen, angemessene Prozesse zur Achtung von Menschenrechts- und Umweltstandards implementieren und diese Erwartungshaltung auch an ihre eigenen Lieferanten weitergeben. Dazu gehört auch, dass unsere Lieferanten auf Anfrage entsprechende Informationen darüber bereitstellen sollen, wie sie die genannten Prinzipien bei sich adressieren und welche Prozesse und Maßnahmen sie etablieren, um eine Einhaltung bestmöglich sicherzustellen und etwaigen Fehlentwicklungen gegenzusteuern.

Wie wir Risiken identifizieren, beobachten, priorisieren und gegensteuern

Als Unternehmen haben wir die Möglichkeit, den Schutz der Menschenrechte auf vielfältige Art und Weise zu stärken. Wir sind uns der möglichen menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit einhergehen können, bewusst. Wir erachten es als Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht, potenziell und tatsächlich nachteilige Risiken und Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf Menschen und Umwelt in der Wertschöpfungskette zu identifizieren.

Wir sind bestrebt, durch strukturierte Risikobetrachtungen unserer Lieferkette Risiken und deren konkrete Verbindung zu unserem Unternehmen regelmäßig zu analysieren, zu dokumentieren und fortlaufend zu überwachen. In einem ersten Schritt haben wir im Jahr 2023 begonnen, diesbezügliche Risikoanalysen in Bezug auf Menschenrechts- und Umweltbelange für unsere Unternehmensgruppe durchzuführen und einen entsprechenden Regelprozess zu implementieren. Damit adressieren wir die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in der gesamten HEIDEMARK-Unternehmensgruppe und steuern bei erkannten Risiken mit entsprechenden Maßnahmen gegen.

Wie wir Maßnahmen bei erkannten Risiken umsetzen

Die Ergebnisse der Analyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken und Auswirkungen fließen in relevante Geschäftsprozesse ein, insbesondere in unser Lieferantenmanagement, jedoch auch in weitere interne Abläufe des Unternehmens.

Bei Feststellung eines konkreten Risikos bei einem unmittelbaren Zulieferer (Risikozulieferer) werden durch ein definiertes, interdisziplinäres Team angemessene Präventionsmaßnahmen für den Einzelfall definiert (so z.B. Lieferantenbefragung, vertragliche Zusicherung, Audits, Schulungen etc.). Ziel ist es, die (potenziell) betroffenen Anspruchsgruppen zu schützen und nachteilige menschenrechtliche und umweltbezogene Auswirkungen zu vermeiden oder zumindest im Vorfeld zu minimieren.

Wie wir mit tatsächlichen Verletzungen umgehen

In Fällen, in denen eine tatsächliche Menschenrechtsverletzung oder die Verletzung einer umweltbezogenen Pflicht festgestellt wird oder wahrscheinlich scheint, wird der diesbezügliche Sachverhalt durch das verantwortliche Team substantiiert und es werden unverzüglich angemessene und effektive Abhilfemaßnahmen – bis hin zur Beendigung der Zusammenarbeit –ergriffen, um die Verletzung zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung bestmöglich zu minimieren.

Wie wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überprüfen

Die Wirksamkeit unserer Sorgfaltspflichtenerfüllung überwachen wir kontinuierlich und nehmen bei identifiziertem Optimierungspotenzial entsprechende Anpassungen vor. In diesem Zusammenhang prüfen wir unter anderem mindestens jährlich, jedoch auch anlassbezogen, wie wirkungsvoll unsere Maßnahmen sind, um nachteilige menschenrechtliche oder umwelt-bezogene Auswirkungen zu verhindern und abzumildern.

Die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten dokumentieren wir unternehmensintern in angemessener Weise fortlaufend. Wir bemühen uns außerdem aktiv um die Kompensation negativer Auswirkungen, zu denen wir durch unsere Geschäftstätigkeit – gleichgültig, ob unmittelbar oder indirekt – beigetragen haben.

Verankerung des Risikomanagements in unserem Unternehmen

Für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten haben wir klare Verantwortlichkeiten definiert.
Um die Überwachung unseres Risikomanagements zu zentralisieren, haben wir einen Menschenrechtsbeauftragten benannt, dieser berichtet direkt an die Geschäftsführung. Der Menschenrechtsbeauftragte wird bei der operativen Umsetzung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichtenprozesse durch ein klar definiertes interdisziplinäres Team unterstützt. Das Team tagt regelmäßig, jedoch auch anlassbezogen, dokumentiert seine Arbeit und ist auch für die Fortentwicklung der entsprechenden Risikomanagement- bzw. Sorgfaltspflichtenprozesse verantwortlich.

Unser Hinweisgebersystem

Wir lehnen jede Form von Menschenrechtsverletzungen ab. Ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement ist daher ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse, um möglichen nachteiligen Auswirkungen durch unser Unternehmen und unsere Geschäftsaktivitäten effektiv vorzubeugen und wirksam Abhilfe zu schaffen.
Zu diesem Zweck haben wir ein entsprechendes Hinweisgeberportal auf unserer Homepage www.heidemark.de eingerichtet, welches internen und externen Stakeholdern (z.B. Mitarbeitern, Auftragnehmern, Kunden, lokalen Gruppen) weltweit und zu jeder Zeit die Möglichkeit eröffnet, Hinweise, u.a. auch zu Menschenrechtsthemen und Umweltverstößen, zu äußern. Die Meldungen können anonym und in verschiedenen Sprachen abgegeben werden.
Das Hinweisgebersystem ist ein vertraulicher Kommunikationskanal. Zugangsmöglichkeiten werden proaktiv kommuniziert. Alle gemeldeten Hinweise und Verdachtsmomente über mögliche Menschenrechts-, oder Umweltverletzungen gemäß LkSG werden im Rahmen eines für alle Beteiligten transparenten, ausgewogenen und berechenbaren Prozesses bearbeitet.

Ahlhorn, 01.09.2026
Die Geschäftsführung der HEIDEMARK Gruppe