

## Präambel

Dieser Code of Conduct stellt den Orientierungsrahmen dar, an dem alle Entscheidungen und Maßnahmen der Gesellschaften der Naue-Gruppe ausgerichtet werden. Er gibt das Naue-Grundverständnis für gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln wieder und ist als freiwillige Selbstverpflichtung zu sehen. Vertragliche Ansprüche und sonstige Rechte zugunsten Dritter sollen durch diesen Code of Conduct nicht begründet werden.

## 1. Grundverständnis und Geltung

Wir, die Gesellschaften der Naue-Unternehmensgruppe (also der Gesellschaften, auf die die Naue GmbH & Co. KG unmittelbar oder mittelbar beherrschenden Einfluss ausübt), verstehen uns als Teil der Gesellschaften, in denen wir unternehmerisch tätig sind und bekennen uns zu einer gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung, indem wir die unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen unserer geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt berücksichtigen und fortwährend bestrebt sind, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen.

Wir handeln im Einklang mit allgemein anerkannten Werten und Prinzipien wie Integrität und Legalität und beachten insbesondere die international anerkannten Menschenrechte und Arbeitsstandards, wie sie in diesem Code of Conduct festgehalten sind.

Wir werden im Rahmen unserer jeweiligen rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um den Inhalten dieses Code of Conduct fortlaufend an allen unseren Unternehmensstandorten im In- und Ausland nachzukommen. Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten dieses Code of Conduct stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, diesen uneingeschränkt nachzukommen, werden wir nach Wegen suchen, um die Anforderungen dieses Code of Conduct möglichst dennoch zu wahren. Sofern in diesem Code of Conduct auf deutsche Gesetze etc. verwiesen wird, so ist dieser Verweis von Auslandsgesellschaften der Naue als Verweis auf die jeweilige nationale Regelung zu verstehen.

## 2. Menschenrechte und Arbeitsstandards

Wir respektieren die Würde des Menschen und achten die international anerkannten Menschenrechte, wie sie insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)<sup>1</sup> festgehalten sind und in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte<sup>2</sup> und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen<sup>3</sup> adressiert werden. Wir berücksichtigen ferner die international anerkannten Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), wie sie nachfolgend in diesem Code of Conduct aufgeführt sind.

Bei all unseren Geschäftsaktivitäten sind wir stets bestrebt, Menschenrechtsverletzungen weder zu verursachen, noch zu diesen beizutragen. Wir erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartnern. Soweit erforderlich und möglich, unterstützen wir hierbei unsere Lieferanten.

### 2.1 Beschäftigungsverhältnisse

Wir lehnen jegliche Form von rechtswidrigen Strafen, Missbrauch, Belästigung, Einschüchterung oder sonstiger unwürdiger Behandlung gegenüber Arbeitnehmern ab.

Wir halten uns bei sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen an das jeweils geltende Arbeitsrecht und erwarten das Gleiche von unseren Vertragspartnern. Den Beschäftigten sind bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich ihrer Rechte und Pflichten sowie der Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung zu stellen.

Wir respektieren und schützen das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden.

### 2.2 Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer<sup>4</sup>

Wir tolerieren keine Kinderarbeit und beachten das anwendbare gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung. In jedem Fall beschäftigen wir keine Personen unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet, sowie unter 15 Jahren.

Wir erwarten von unseren Vertragspartnern, dass sie über angemessene Möglichkeiten zur Feststellung des Alters verfügen, um Kinderarbeit zu verhindern. Sollte Kinderarbeit festgestellt werden, sind unverzüglich alle erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, die das Wohl, den Schutz und die Entwicklung des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

Bei Personen unter 18 Jahre sind die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer zu beachten; sie dürfen nur dann eingestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen weder eine Gefahr für ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit darstellen noch für ihre Entwicklung schädlich sind.

### 2.3 Verbot von Zwangsarbeit<sup>5</sup>

Wir lehnen jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab, einschließlich jeglicher Form der Schuldknechtschaft, der Leibeigenschaft, der Sklaverei oder sklavennähnlicher Praktiken, des Menschenhandels oder sonstiger unfreiwilliger Arbeits- und Dienstleistungen, die mit den international anerkannten Arbeits- und Sozialstandards nicht vereinbar sind.

### 2.4 Vergütung<sup>6</sup>

Wir halten uns bei der Vergütung von Arbeitsleistungen an die gesetzlichen oder – soweit anwendbar – tarifvertraglichen Bestimmungen. Wir gewährleisten, dass der von uns gezahlte Arbeitslohn den geltenden gesetzlichen oder anwendbaren tariflich festgelegten oder branchenüblichen Mindestlohn nicht unterschreitet. In Ländern oder Regionen ohne einen gesetzlichen oder tariflichen Lohnrahmen achten wir besonders darauf, dass der geleistete Lohn für eine regelmäßige Vollarbeitszeit ausreichend ist, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten zu erfüllen.

Gesetzlich nicht zugelassene Lohnabzüge, einschließlich Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme, werden von uns nicht geduldet.

### 2.5 Arbeitszeiten<sup>7</sup>

Wir halten uns an die gesetzlichen oder anwendbaren tariflichen Bestimmungen zur Arbeitszeit (insbesondere an die Regelungen etwaiger nationaler Arbeitszeitgesetze), einschließlich Überstunden, Ruhepausen und Erholungsurlaub. In jedem Fall achten wir darauf, dass

- die reguläre wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden zuzüglich maximal 12 Überstunden in der Woche nicht überschritten wird,
- das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag eingehalten wird,
- nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen regelmäßig ein arbeitsfreier Tag folgt sowie
- gesetzliche oder religiöse Feiertage und Urlaube respektiert werden,

sofern keine behördliche Ausnahmegenehmigung erteilt wurde. Überstunden werden mindestens gemäß den gesetzlichen oder tariflichen Regelungen ausgeglichen oder vergütet; ihre Anordnung erfolgt ausnahmsweise und ausschließlich auf gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Grundlage.

### 2.6 Koalitionsfreiheit<sup>8</sup>

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungs-freiheit sowie das Recht auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies im jeweiligen Beschäftigungsland rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

### 2.7 Vielfalt und Inklusion, Diskriminierungsverbot<sup>9</sup>

Wir fördern eine Arbeitsumgebung, die Inklusion ermöglicht und in der die Vielfalt unserer Mitarbeitenden geschätzt wird. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und lehnen jede Form von Diskriminierung bzw. ungerechtfertigter Ungleichbehandlung in Beschäftigung ab, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung.

Wir berücksichtigen ferner den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.

### 2.8 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz<sup>10</sup>

Wir beachten die nationalen und internationalen Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards und sorgen für ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu erhalten, Dritte zu schützen und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Dies umfasst regelmäßige Risikobewertungen der Arbeitsplätze und die Umsetzung geeigneter Gefahrenabwehr- und Vorsichtsmaßnahmen, einschließlich der Bereitstellung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung.

Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden in allen relevanten Arbeitsschutzthemen geschult sind.

## 3. Ökologische Verantwortung

Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen betrifft und verpflichtet uns alle. In diesem Bewusstsein üben wir unsere geschäftlichen Tätigkeiten unter Berücksichtigung der ökologischen Aspekte aus und bekennen uns zum Ziel einer klimaneutralen Zukunft.

### 3.1 Schutz von Umwelt und Klima

Wir nehmen unsere ökologische Verantwortung wahr, indem wir uns an die geltenden gesetzlichen Vorgaben und anerkannten Standards zum Schutz von Umwelt und Klima halten und Anstrengungen unternehmen, um die Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten auf die Umwelt und das Klima kontinuierlich zu verbessern.

Wir haben geeignete Maßnahmen ergriffen, die sich an gesetzlichen und international anerkannten Standards orientieren und unter anderem folgende Themen abdecken:

- Fachgerechter und verantwortungsbewusster Umgang mit gefährlichen Stoffen und anderen Chemikalien sowie mit Abfällen, einschließlich Entsorgung;
- Anstrengungen zur Reduktion oder Vermeidung von Abfällen und Minimierung von Emissionen aus Betriebsabläufen (z. B. Abwasser, Abluft, Lärm, Treibhausgasen);
- Schonung natürlicher Ressourcen, etwa durch Maßnahmen zur Einsparung von Wasser, Chemikalien und anderen Rohstoffen;

- Förderung des Einsatzes von kreislauf- und sonstigen klima- und umweltfreundlichen Technologien, Verfahren, Rohstoffen und Produkten;
- Anstrengungen zur Steigerung der Energieeffizienz und des Anteils grüner bzw. erneuerbarer Energien am Energieverbrauch an unseren Unternehmensstandorten.

Wir verpflichten uns u.a., unseren Energieverbrauch nachhaltig zu optimieren, indem unsere oberste Führungsebene jährlich auf Basis der Verbrauchs- und der Produktionsdaten der Vergangenheit und unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit Energieziele festlegt.

### 3.2 Artenschutz

Wir beachten die Grundsätze zur biologischen Vielfalt und richten unser unternehmerisches Handeln entsprechend aus.

## 4. Ethisches Wirtschaften und Integrität

Wir verfolgen ausschließlich legitime Geschäftsziele und -praktiken und unterhalten Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Partnern.

Wir verhalten uns gegenüber unseren Geschäftspartnern und Kunden fair und wertschätzend. Wir respektieren die unterschiedlichen rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Hintergründe sowie Gegebenheiten der Länder und Regionen, in denen wir tätig sind. Wir orientieren unser unternehmerisches Handeln stets an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, einschließlich Integrität und Achtung der Menschenwürde.

Wir treten für einen freien und fairen Welthandel ein und halten uns an das Recht und die Gesetze der Länder und Regionen, in denen wir geschäftlich tätig sind.

Unserer gesellschaftlichen Verantwortung sind wir uns bewusst und verhalten uns entsprechend (Stichwort: Ausbildungsarbeit, Sozialpartnerschaften).

### 4.1 Korruption<sup>11</sup>, Handelskontrolle, Geldwäsche

Wir lehnen jede Form von Bestechung und Korruption ab und vermeiden bereits jeglichen Anschein hiervon – sei es in Gestalt der Gewährung oder der Annahme von unlauteren Vorteilen.

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften zur Einfuhr- und Ausfuhrkontrolle und halten uns an die gesetzlichen Anforderungen zur Prävention von Geldwäsche.

### 4.2 Fairer Wettbewerb

Wir treten für einen freien und fairen Wettbewerb ein. Wir dulden keine wettbewerbswidrigen Absprachen und stellen sicher, dass wir in Übereinstimmung mit den geltenden Kartellgesetzen handeln. Wettbewerbsvorteile durch unlautere Geschäftspraktiken lehnen wir ab.

### 4.3 Personenbezogene Daten, Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum

Wir respektieren die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden und halten uns beim Umgang mit persönlichen Informationen an die jeweils geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten und zur Informationssicherheit.

Wir achten sorgfältig darauf, dass uns anvertraute Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner und Kunden vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung angemessen geschützt sind, mindestens jedoch nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Wir respektieren das geistige Eigentum von unseren Geschäftspartnern, Kunden und sonstigen Dritten und achten beim Transfer von Know-how und Technologien darauf, dass ausreichende Vorkehrungen zum Schutz der geistigen Eigentumsrechte vorgenommen werden.

Aber auch die Vertraulichkeit eigener Daten ist wichtig für die Naue-Gesellschaften. Daher ist seitens aller Beschäftigten darauf zu achten, dass Geschäftsgeheimnisse und neue Erkenntnisse (bspw. Erfindungen, Patente und sonstiges geistiges Eigentum) mit größtmöglicher Sorgfalt vor dem Zugriff Dritter geschützt und die Eigentumsrechte der Naue hieran sichergestellt werden. Eine Veröffentlichung und/oder die Weitergabe an Dritte ist ohne angemessenen rechtlichen Schutz nicht erlaubt.

Zum Schutz des Netzwerks der Naue-Unternehmensgruppe sind hohe Cybersicherheitsmaßnahmen ergriffen worden, die permanent auf dem aktuellen Stand gehalten werden. Die Mitarbeitenden haben alle internen Regeln (bspw. Passwortrichtlinien o.ä.) zu beachten.

In Zweifelsfällen oder bei Verstößen gegen die in dieser Ziffer genannten Vorgaben hat der Mitarbeitende sich an seinen Vorgesetzten/den Datenschutzbeauftragten zu wenden bzw. einen Hinweis über das Hinweisgebersystem abzusetzen.

### 4.4 Keine Interessenkonflikte

Die Mitarbeitenden haben persönliche Interessen von Interessen der Naue-Gesellschaften zu trennen und insbesondere während ihrer Arbeitszeit die unternehmerischen Interessen von Naue zu vertreten. Sie haben ihre Vorgesetzten zu informieren, wenn Umstände vorliegen, die Einfluss auf ihre beruflichen Pflichten haben können. Sollten Mitarbeitende ihren persönlichen Bedarf bei einer natürlichen oder juristischen Person decken wollen, zu der Naue bereits eine Geschäftsverbindung unterhält, und sollten diese Mitarbeitende eine Position innehaben, die ihnen die Einflussnahme auf

die Naue-Geschäftsbeziehung ermöglicht, so müssen die Mitarbeitenden hierüber ihren Vorgesetzten informieren und dessen Zustimmung vor Abschluss des Vertrages mit dem Dritten einholen.

Dasselbe gilt, wenn eine Geschäftsverbindung zu einem Kunden/Wettbewerber der Naue aufgebaut werden soll.

### 4.5 Umgang mit Zuwendungen

Zuwendungen von Geschäftspartnern an Mitarbeitende und deren Familienmitglieder sind verboten, wenn diese möglicherweise die Urteilsfähigkeit des Mitarbeitenden beeinflussen könnten. Naue sieht die Annahme von Zuwendungen bis zu einem Sachwert von 35 Euro pro Kalenderjahr und Geschäftspartner als unkritisch an. Über Zuwendungen, die diesen Wert möglicherweise übersteigen, und deren Annahme der Mitarbeitende (bspw. aus Gründen der Höflichkeit) nicht ablehnen kann, hat der Mitarbeitende seinen Vorgesetzten zu informieren.

Dasselbe gilt für Zuwendungen, die Geschäftspartner der Naue von Mitarbeitenden der Naue-Gesellschaften erhalten.

## 5. Umsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, um die Inhalte des Code of Conduct fortlaufend an allen Standorten unseres Unternehmens einzuhalten. Wir haben hierfür geeignete Maßnahmen und Prozesse eingerichtet und dokumentieren deren Umsetzung unternehmensintern in angemessener Weise. Die Unternehmensleitung informiert sich in regelmäßigen Abständen über die Umsetzung und Arbeit der zuständigen Stellen und Personen.

### 5.1 Kommunikation und Schulung

Wir kommunizieren die Inhalte des Code of Conduct gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern und schulen unsere Mitarbeitenden bedarfsgerecht zu einzelnen Themen des Code of Conduct. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie den Code of Conduct einhalten.

### 5.2 Erwartungshaltung an unsere Lieferketten, Maßnahmen zur Kontrolle

Die Inhalte des Code of Conduct spiegeln auch unsere Erwartungen an unsere Lieferanten und sonstigen Vertragspartner in unseren Lieferketten wider. Wir erwarten insoweit, dass sie sich an den Inhalten des Code of Conduct orientieren oder einen vergleichbaren Verhaltenskodex anwenden und bestärken sie darin, diese Erwartungshaltung ihrerseits von den Vertragspartnern in ihrer Lieferkette einzufordern.

### 5.3 Meldung von Verstößen (Hinweisgebersystem)

Wir nehmen jeden Verstoß oder die Meldung eines vermeintlich bevorstehenden Verstoßes gegen den Code of Conduct ernst. Bei derartigen Meldungen leiten wir Maßnahmen zur ordnungsgemäßen und vertraulichen Klärung ein und ergreifen im Bedarfsfall geeignete Gegenmaßnahmen im Sinne von Abhilfe oder Prävention. Um Meldungen entgegennehmen zu können, hat Naue – gemeinsam mit dem Betriebsrat der Naue GmbH & Co. KG – eine interne Stelle eingerichtet, an die der Verdacht von etwaigen (drohenden) Verstößen gegen die hier enthaltenen Grundsätze adressiert werden kann. Die die Meldung entgegennehmenden Mitarbeitenden der internen Meldestelle (zu denen mind. ein Betriebsratsmitglied gehört) sind erreichbar unter „whistleblower@naue.com“. Jede Meldung wird gemäß den Regelungen des jeweils geltenden Hinweisgeberschutzgesetzes - u.a. vertraulich - behandelt. Bei der internen Meldestelle sind auch Informationen erhältlich, welche externen Meldeverfahren existieren. Es steht dem Hinweisgeber ausdrücklich frei, den internen Meldeweg zu ergreifen oder direkt eine Meldung an eine externe Stelle vorzunehmen.

  
Geschäftsführung der Naue GmbH & Co. KG

  
Betriebsrat der Naue GmbH & Co. KG

<sup>1</sup> Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – Universal Declaration of Human Rights

<sup>2</sup> UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – UN Guiding Principles on Business and Human Rights

<sup>3</sup> OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen – OECD Guidelines for Multinational Enterprises

<sup>4</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 138 und 182

<sup>5</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105

<sup>6</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131

<sup>7</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 1; ILO-Empfehlung Nr. 110

<sup>8</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 11, 87, 98, 135 und 141

<sup>9</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 100, 111 und 159; ILO-Empfehlung Nr. 165

<sup>10</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 155, 183 und 184; ILO-Empfehlung Nr. 164

<sup>11</sup> Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption – United Nations Convention against Corruption