

Präambel

Die Gesellschaften der Naue-Unternehmensgruppe erwarten von ihren Geschäftspartnern, dass sich diese an Recht und Gesetz halten und ihre geschäftlichen Aktivitäten unter dem Fokus der Nachhaltigkeit betreiben. Daher ist in diesem Code of Conduct für Geschäftspartner der Naue-Unternehmensgruppe (nachfolgend „CoC GP“) der Orientierungsrahmen dargestellt, an dem der Geschäftspartner alle seine Entscheidungen und Maßnahmen ausrichten hat. Dieser CoC GP gibt das gemeinsame Grundverständnis für gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln wieder und ist als freiwillige Selbstverpflichtung des Geschäftspartners zu sehen. Die Gesellschaften der Naue-Unternehmensgruppe binden ihre Mitarbeitenden und Beauftragte in entsprechender Weise durch einen Naue-internen Code of Conduct. Vertragliche Ansprüche und sonstige Rechte zugunsten Dritter sollen durch diesen CoC GP nicht begründet werden.

1. Grundverständnis und Geltung

Der Geschäftspartner versteht sich als Teil der Gesellschaften, in denen er unternehmerisch tätig ist und bekennt sich zu einer gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung, indem er die unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen seiner geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt berücksichtigt und fortwährend bestrebt ist, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen.

Der Geschäftspartner handelt im Einklang mit allgemein anerkannten Werten und Prinzipien wie Integrität und Legalität und beachtet insbesondere die international anerkannten Menschenrechte und Arbeitsstandards, wie sie in diesem CoC GP festgehalten sind.

Der Geschäftspartner wird im Rahmen seiner jeweiligen rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um den Inhalten dieses CoC GP folgend an allen seinen Unternehmensstandorten im In- und Ausland nachzukommen. Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten dieses CoC GP stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, diesen Verpflichtungen uneingeschränkt nachzukommen, wird der Geschäftspartner nach Wegen suchen, um die Anforderungen dieses CoC GP möglichst dennoch zu wahren. Sofern in diesem CoC GP auf deutsche Gesetze etc. verwiesen wird, so ist dieser Verweis im Fall eines Geschäftspartners, der seinen Sitz nicht in Deutschland hat, als Verweis auf die jeweilige nationale Regelung zu verstehen.

2. Menschenrechte und Arbeitsstandards

Der Geschäftspartner respektiert die Würde des Menschen und achtet die international anerkannten Menschenrechte, wie sie insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)¹ festgehalten sind und in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte² und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen³ adressiert werden. Er berücksichtigt ferner die international anerkannten Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), wie sie nachfolgend in diesem CoC GP aufgeführt sind.

Bei all seinen Geschäftsaktivitäten ist er stets bestrebt, Menschenrechtsverletzungen weder zu verursachen, noch zu diesen beizutragen. Der Geschäftspartner erwartet wiederum das Gleiche von seinen Geschäftspartnern (im folgenden „Vertragspartner“). Soweit erforderlich und möglich, unterstützt er seine Vertragspartner hierbei.

2.1 Beschäftigungsverhältnisse

Der Geschäftspartner lehnt jegliche Form von rechtswidrigen Strafen, Missbrauch, Belästigung, Einschüchterung oder sonstiger unwürdiger Behandlung gegenüber Arbeitnehmenden ab.

Er hält sich bei sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen an das jeweils geltende Arbeitsrecht und erwartet das Gleiche von seinen Vertragspartnern.

Der Geschäftspartner respektiert und schützt das Recht seiner Arbeitnehmenden, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden.

2.2 Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmende⁴

Der Geschäftspartner toleriert keine Kinderarbeit und beachtet das anwendbare gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung. In jedem Fall beschäftigt er keine Personen unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet, sowie unter 15 Jahren.

Der Geschäftspartner verfügt über angemessene Möglichkeiten zur Feststellung des Alters seiner Beschäftigten, um so Kinderarbeit verhindern zu können. Sollte Kinderarbeit festgestellt werden, wird er unverzüglich alle erforderlichen Maßnahmen einleiten, die das Wohl, den Schutz und die Entwicklung des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

Bei Personen unter 18 Jahre wird er die Rechte jugendlicher Arbeitnehmende 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 Zwangsarbeit⁵

Der Geschäftspartner lehnt jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab, einschließlich jeglicher Form der Schuldknechtschaft, der Leibeigenschaft, der Sklaverei oder

sklavenähnlicher Praktiken, des Menschenhandels oder sonstiger unfreiwilliger Arbeits- und Dienstleistungen, die mit den international anerkannten Arbeits- und Sozialstandards nicht vereinbar sind.

2.4 Vergütung⁶

Der Geschäftspartner hält sich bei der Vergütung von Arbeitsleistungen an die gesetzlichen oder – soweit anwendbar – tarifvertraglichen Bestimmungen. Er gewährleistet, dass der von ihm gezahlte Arbeitslohn den geltenden gesetzlichen oder anwendbaren tariflich festgelegten oder branchenüblichen Mindestlohn nicht unterschreitet. In Ländern oder Regionen ohne einen gesetzlichen oder tariflichen Lohnrahmen achtet der Geschäftspartner 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 Disziplinar-massnahme, werden vom Geschäftspartner nicht geduldet.

2.5 Arbeitszeiten⁷

Der Geschäftspartner hält sich an die gesetzlichen oder anwendbaren tariflichen Bestimmungen zur Arbeitszeit (insbesondere an die Regelungen etwaiger nationaler Arbeitszeitgesetze).

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 Koalitionsfreiheit⁸

Der Geschäftspartner respektiert das Recht seiner Arbeitnehmenden auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies im jeweiligen Beschäftigungsland rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, sucht der Geschäftspartner für seine Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

2.7 Vielfalt und Inklusion, Diskriminierungsverbot⁹

Der Geschäftspartner fördert eine Arbeitsumgebung, die Inklusion ermöglicht und in der die Vielfalt seiner Mitarbeitenden geschätzt wird. Er bekennt sich zur Chancengleichheit und lehnt 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.

Er berücksichtigt ferner den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.

2.8 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz¹⁰

Der Geschäftspartner beachtet die nationalen und internationalen Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards und sorgt für ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld, um die Sicherheit und Gesundheit seiner 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.

Der Geschäftspartner stellt sicher, dass seine 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 übt der Geschäftspartner seine geschäftlichen Tätigkeiten unter Berücksichtigung der ökologischen Aspekte aus und bekennt sich zum Ziel einer klimaneutralen Zukunft.

3.1 Schutz von Umwelt und Klima

Der Geschäftspartner nimmt seine ökologische Verantwortung wahr, indem er sich an die geltenden gesetzlichen Vorgaben und anerkannten Standards zum Schutz von Umwelt und Klima hält und Anstrengungen unternimmt, um die Auswirkungen seiner geschäftlichen Aktivitäten auf die Umwelt und das Klima kontinuierlich zu verbessern. Er hat 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, Treibhausgase);
- 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 seinen Unternehmensstandorten.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich u.a., seinen Energieverbrauch nachhaltig zu optimieren.

3.2 Artenschutz

Der Geschäftspartner beachtet die Grundsätze zur biologischen Vielfalt und richtet sein unternehmerisches Handeln entsprechend aus.

4. Ethisches Wirtschaften und Integrität

Der Geschäftspartner verfolgt ausschließlich legitime Geschäftsziele und -praktiken und unterhält Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Vertragspartnern.

Er verhält sich gegenüber seinen Vertragspartnern fair und wertschätzend. Er respektiert die unterschiedlichen rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Hintergründe sowie Gegebenheiten der Länder und Regionen, in denen er tätig ist. Er orientiert sein unternehmerisches Handeln stets an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, einschließlich Integrität und Achtung der Menschenwürde.

Der Geschäftspartner tritt für einen freien und fairen Welthandel ein und hält sich an das Recht und die Gesetze der Länder und Regionen, in denen er geschäftlich tätig ist.

Seiner gesellschaftlichen Verantwortung ist er sich bewusst und verhält sich entsprechend.

4.1 Korruption¹¹, Handelskontrolle, Geldwäsche

Der Geschäftspartner lehnt jede Form von Bestechung und Korruption ab und vermeidet bereits jeglichen Anschein hiervon – sei es in Gestalt der Gewährung oder der Annahme von unlauteren Vorteilen.

Er handelt in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften zur Einfuhr- und Ausfuhrkontrolle und hält sich an die gesetzlichen Anforderungen zur Prävention von Geldwäsche.

4.2 Fairer Wettbewerb

Der Geschäftspartner tritt für einen freien und fairen Wettbewerb ein. Er duldet keine wettbewerbswidrigen Absprachen und stellt sicher, dass er in Übereinstimmung mit den geltenden Kartellgesetzen handelt. Wettbewerbsvorteile durch unlautere Geschäftspraktiken lehnt er ab.

4.3 Personenbezogene Daten, Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum

Der Geschäftspartner respektiert die Persönlichkeitsrechte seiner Mitarbeitenden und Vertragspartner und hält sich beim Umgang mit persönlichen Informationen an die jeweils geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten und zur Informationssicherheit.

Er achtet sorgfältig darauf, dass ihm anvertraute Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen seiner Vertragspartner vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung angemessen geschützt sind, mindestens jedoch nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Er respektiert das geistige Eigentum von seinen Vertragspartnern und sonstigen Dritten und achtet beim Transfer von Know-how und Technologien darauf, dass ausreichende Vorkehrungen zum Schutz der geistigen Eigentumsrechte vorgenommen werden.

Zum Schutz seines Netzwerks hat er angemessene Cybersicherheitsmaßnahmen ergriffen, und wird diese permanent auf dem aktuellen Stand halten. Die Mitarbeitenden haben interne Regeln (bspw. Passwortrichtlinien o.ä.) zu beachten.

In Zweifelsfällen oder bei Verstößen gegen die in dieser Ziffer genannten Vorgaben kann der Mitarbeitende sich an seinen Vorgesetzten/den ggfs. bestellten Datenschutzbeauftragten wenden bzw. einen Hinweis über das evtl. vorhandene Hinweisgebersystem absetzen.

4.4 Keine Interessenkonflikte

Die Mitarbeitenden des Geschäftspartners haben persönliche Interessen von Interessen der Gesellschaften des Geschäftspartners zu trennen und insbesondere während ihrer Arbeitszeit die unternehmerischen Interessen des Geschäftspartners zu vertreten. Sie haben ihre Vorgesetzten zu informieren, wenn Umstände vorliegen, die Einfluss auf ihre beruflichen Pflichten haben können.

4.5 Umgang mit Geschenken und Bewirtungskosten

Geschenke von Vertragspartnern der Geschäftspartner an Mitarbeitende des Geschäftspartners und deren Familienmitglieder sowie vom Geschäftspartner an Mitarbeitende der Naue oder deren Familienmitglieder sind verboten, wenn diese möglicherweise die Urteilsfähigkeit des Mitarbeitenden beeinflussen könnten. Das gleiche gilt für Bewirtungskosten.

Sollte der Geschäftspartner, seine Mitarbeitenden oder deren Familienmitglieder Geschenke von Mitarbeitenden der Naue-Gesellschaften angeboten bekommen oder übernimmt Naue die Bewirtungskosten von Mitarbeitern des Geschäftspartners und sind die Geschenke/Bewirtungskosten nach Umfang, Höhe und Häufigkeit nicht angemessen, werden die Geschäftspartner die Geschäftsleitung der Naue GmbH & Co. KG hiervon in Kenntnis setzen.

5. Umsetzung

Der Geschäftspartner unternimmt geeignete und zumutbare Anstrengungen, um die Inhalte des CoC GP fortlaufend an allen Standorten seines Unternehmens einzuhalten. Er hat hierfür geeignete Maßnahmen und Prozesse eingerichtet und dokumentiert deren Umsetzung unternehmensintern in angemessener Weise (Risikomanagement). Die Unternehmensleitung des Geschäftspartners informiert sich in regelmäßigen Abständen über die Umsetzung und Arbeit der zuständigen Stellen und Personen.

5.1 Kommunikation und Schulung

Der Geschäftspartner kommuniziert die Inhalte dieses CoC GP gegenüber seinen Mitarbeitenden, Vertragspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern und schult seine Mitarbeitenden bedarfsgerecht zu einzelnen Themen dieses CoC GP. Er erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sie die inhaltlichen Vorgaben dieses CoC GP einhalten.

5.2 Erwartungshaltung an unsere Lieferketten, Maßnahmen zur Kontrolle

Die Inhalte des CoC GP spiegeln auch die Erwartungen der Naue-Gesellschaften und des Geschäftspartners an die Beteiligten innerhalb der Lieferketten wider. Die Naue-Gesellschaften erwarten daher, dass alle in der Lieferkette beteiligten Gesellschaften (allen voran der Geschäftspartner selbst) sich an den Inhalten dieses CoC GP orientieren oder einen vergleichbaren Verhaltenskodex anwenden. Die Naue-Gesellschaften setzen voraus, dass der Geschäftspartner diese Erwartungshaltung seinerseits von den Vertragspartnern in seiner Lieferkette einfordert.

5.3 Meldung von Verstößen (Hinweisgebersystem)

Der Geschäftspartner wird jeden Verstoß oder die Meldung eines vermeintlich bevorstehenden Verstoßes gegen die Grundsätze dieses CoC GP sehr ernst nehmen. Bei derartigen Meldungen leitet der Geschäftspartner Maßnahmen zur ordnungsgemäßen und vertraulichen Klärung ein und ergreift im Bedarfsfall geeignete Gegenmaßnahmen im Sinne von Abhilfe oder Prävention. Um Meldungen entgegennehmen zu können, wird er – sofern er hierzu rechtlich verpflichtet ist – eine geeignete Stelle einrichten bzw. eingerichtet haben, an die der Verdacht von etwaigen (drohenden) Verstößen gegen die hier enthaltenen Grundsätze adressiert werden kann.

Naue GmbH & Co. KG



-Sebastian Naue-
(Geschäftsführer)

1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – Universal Declaration of Human Rights
2 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – UN Guiding Principles on Business and Human Rights
3 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen – OECD Guidelines for Multinational Enterprises
4 ILO-Übereinkommen Nr. 138 und 182
5 ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105
6 ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131
7 ILO-Übereinkommen Nr. 1; ILO-Empfehlung Nr. 110
8 ILO-Übereinkommen Nr. 11, 87, 98, 135 und 141
9 ILO-Übereinkommen Nr. 100, 111 und 159; ILO-Empfehlung Nr. 165
10 ILO-Übereinkommen Nr. 155, 183 und 184; ILO-Empfehlung Nr. 164
11 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption – United Nations Convention against Corruption