NOERPEL
GRUPPE · GEMEINSAM VORAN.

CODE OF CONDUCT

DER NOERPEL-GRUPPE.

Inhaltsverzeichnis

1. EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCTS 3
   - 1.1 Verpflichtung der Führungskräfte der Noerpel-Gruppe 3
   - 1.2 Verpflichtung der Beschäftigten der Noerpel-Gruppe 3
   - 1.3 Meldung von Verstößen 3
2. FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE IN DER NOERPEL-GRUPPE 4
3. GRUNDSÄTZE DES CODE OF CONDUCTS 6
4. REGELUNGEN IM ARBEITS- UND GESCHÄFTSLEBEN DER NOERPEL-GRUPPE 7
   - 4.1 Menschenrechte und Beschäftigungspraktiken 7
   - 4.2 Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit 7
   - 4.3 Gesundheit und Sicherheit 8
   - 4.4 Umwelt 8
   - 4.5 Umgang mit Kunden- und Firmeneigentum 8
   - 4.6 Unternehmensaufzeichnungen 8
   - 4.7 Datenschutz & Vertraulichkeit (Offenlegung von Informationen und geistiges Eigentum) 9
   - 4.8 Interessenkonflikte 9
   - 4.9 Geldwäsche, Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen 9
   - 4.10 Geschenke, Gastfreundschaft und Bewirtung 9
   - 4.11 Ungerechtfertigte Zahlungen 10
   - 4.12 Korruption, Erpressung und Bestechung 10
   - 4.13 Politische Beiträge 10
   - 4.14 Wettbewerb und faires Handeln 10
   - 4.15 Mindestlohn 11
   - 4.16 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten 11
   - 4.17 Spenden und Sponsoring 11
   - 4.18 Melden von Verstößen per Speak Up! 11

1. EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCTS

Der Code of Conduct der Noerpel-Gruppe gilt für alle Noerpel-Organisationen. Er legt somit die allgemeinen Prinzipien des Geschäftsgebarens der Noerpel-Gruppe fest.

Der Code of Conduct gilt dabei für jedes Aufsichtsratsmitglied, jedes Mitglied der Geschäftsführung, jede Führungskraft und alle Beschäftigten unserer Organisation. Alle Beschäftigten sind persönlich verpflichtet, sich streng an die aufgeführten Regeln und Prinzipien zu halten. In Zweifelsfällen wird von den Beschäftigten erwartet, dass ein sinnvolles Urteil in Übereinstimmung mit dem Code of Conduct getroffen wird.

1.1 Verpflichtung der Führungskräfte der Noerpel-Gruppe

Die Aufgabe der Führungskräfte der Noerpel-Gruppe ist es, eine Compliance-Kultur zu schaffen, im Rahmen derer die Beschäftigten ihre Verantwortlichkeiten kennen und sich sicher darin fühlen, Bedenken zu äußern, ohne mit negativen Auswirkungen rechnen zu müssen. Für sämtliche Beschäftigte müssen die Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen, was persönliches Verhalten, soziale Kompetenz und Rechtmäßigkeit betrifft. Sie müssen ein offenes Ohr für Fragen oder Bedenken von Beschäftigten in Bezug auf Geschäftsethik und Gesetze haben.

Führungskräfte der Noerpel-Gruppe sind persönlich verantwortlich für das Fehlverhalten ihrer Beschäftigten. Daher liegt es in ihrer Verantwortung, ihre Beschäftigten angemessen zu beaufsichtigen. Es ist klar zu kommunizieren, dass Verstöße gegen ein Gesetz und / oder den Code of Conduct zu schwerwiegenden Konsequenzen in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis führen können. Es sind geeignete Beschäftigte auszuwählen, die bestimmte Aufgaben erfüllen und angemessen, in Übereinstimmung mit dem Gesetz, eingewiesen werden. Des Weiteren gilt es, eine aktive Rolle bei der Überwachung der Einhaltung des Code of Conduct zu spielen. Fehlverhalten ist unverzüglich zu korrigieren, und es sind angemessene disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.

1.2 Verpflichtung der Beschäftigten der Noerpel-Gruppe

Alle Beschäftigten der Noerpel-Gruppe sind verpflichtet, sich an die im Code of Conduct aufgeführten Regeln und die Prinzipien zu halten. Die für die individuellen Arbeitsplätze geltenden Richtlinien sind zu kennen. Die Nicht-Einhaltung des Code of Conduct kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen. Außerdem kann es sich bei Verstößen gegen den Code of Conduct auch um Gesetzesverstöße handeln, was zu schwerwiegenden zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen für die Beschäftigten, ihre Führungskräfte und / oder für die Noerpel-Gruppe führen kann.

1.3 Meldung von Verstößen

Alle Beschäftigten der Noerpel-Gruppe, die von einem Vorfall oder Verhalten Kenntnis erlangen, der oder das tatsächlich oder möglicherweise einen Gesetzesverstoß oder einen Verstoß gegen den Code of Conduct darstellt, sind verpflichtet, dies unverzüglich der vorgesetzten Führungskraft zu melden oder eine Meldung über das Tool „Speak Up!“ abzugeben (siehe dazu auch Abschnitt 4.18).

Beschäftigte, die solche Vorfälle melden, müssen keine negativen Auswirkungen fürchten und stehen unter dem Schutz der Geschäftsleitung der Noerpel-Gruppe.

Original Abbildung Noerpel Poster: „Speak up!; Verhaltensvorgaben“, 2022.

2. FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE IN DER NOERPEL-GRUPPE

Führung in unserem Unternehmen heißt:

- mit Offenheit, Mut und unternehmerischer Verantwortung Entscheidungen zu treffen
- diese Entscheidungen mit den Beschäftigten zusammen umzusetzen
- notwendige Veränderungen zu planen und umzusetzen
- im Rahmen dieser Veränderungen mit gutem Beispiel voranzugehen.

Zur Umsetzung dieser Führungsaufgaben gelten in der Noerpel-Gruppe die nachfolgenden Führungsgrundsätze:

- konsequentes Führungshandeln (durch klare Ziele, Ansprüche und Erwartungen)
- Delegation (an die Mitarbeiter:innen) und Eigenverantwortung (für die Mitarbeiter:innen)
- Information und Kommunikation
- Beurteilung und Förderung der Mitarbeiter:innen
- Konzentration auf das Wesentliche (Prioritätensetzung)
- Veränderungsbereitschaft und Innovation
- Unternehmertum (ergebnisorientiert denken und handeln)
- Nutzung von Führungsinstrumenten

Als Führungskräfte der Noerpel-Gruppe stehen wir gemeinsam für das Ergebnis und die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens ein. Mit der Führung und Leitung unserer Mitarbeitenden trägt deshalb jede einzelne Führungskraft maßgeblich zum Erfolg der Noerpel-Gruppe bei. Der tägliche Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und unser gelebtes Führungsverhalten prägen unser Arbeitsklima und haben eine starke Wechselwirkung auf unsere Unternehmenskultur. Die folgenden Führungsleitlinien sorgen dafür, ein Führungsverhalten über alle Führungskräfte hinweg zu fördern, das auf unsere Unternehmenswerte ausgerichtet ist, unsere Unternehmenskultur verinnerlichen soll und dennoch den notwendigen Spielraum für die Individualität jeder Führungskraft zulässt. Die Führungsleitlinien beschreiben somit die Art und Weise, WIE alle Führungskräfte der Noerpel-Gruppe ihre Mitarbeitenden und Teams leiten, um den Grundwerten und der Kultur unseres Unternehmens bestmöglich gerecht zu werden und diese als Leuchttürme in unsere Unternehmung auszustrahlen.

Gemeinsam stark sein

Insbesondere heißt das für uns:

- Wir befähigen unsere Teams und fördern einen starken Teamgeist in und zwischen unseren Abteilungen, Standorten und Unternehmensbereichen.
- Wir leben vor, was wir von anderen erwarten.
- Wir fördern und fordern ein offenes, qualitätsbewusstes, ergebnis- und kundenorientiertes Denken und Handeln.
- Wir richten unseren Blick auf das Wesentliche und realistisch Machbare.
- Wir geben uns klare und unmissverständliche Ziele, handeln verbindlich, übernehmen Verantwortung und haben Mut zu Entscheidungen.
- Wir schätzen die Meinung unserer Mitarbeitenden und berücksichtigen diese bei der Entscheidungsfindung.

Individuelle Bedürfnisse ernst nehmen

Insbesondere heißt das für uns:

- Wir nehmen am Mitarbeitenden und seiner persönlichen Situation Anteil.
- Wir haben jedem Mitarbeitenden gegenüber einer hohen Wertschätzung.
- Wir nehmen uns Zeit für unsere Mitarbeitenden.
- Wir hören bewusst zu.
- Wir geben unseren Mitarbeitenden Raum für eigenverantwortliches Handeln und zur Entfaltung seiner individuellen Stärken.
- Wir fördern die fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden.

Das Unternehmen als Familie

Insbesondere heißt das für uns:

- Wir schaffen durch unser Handeln Vertrauen.
- Wir stehen füreinander ein.
- Wir erzeugen Klarheit durch eine offene und ehrliche Kommunikation.
- Wir sind fair, zuverlässig und authentisch im Umgang miteinander und begegnen uns – auch bei Meinungsverschiedenheiten – respektvoll und auf Augenhöhe.
- Wir trauen dem Mitarbeitenden mehr zu als er sich selbst und behalten seine Grenzen im Auge.
- Wir geben unseren Mitarbeitenden Sicherheit, indem wir ihnen den Rücken stärken und Fehler als Chance für Verbesserungen sehen.

3. GRUNDSÄTZE DES CODE OF CONDUCTS

Unser Verhalten ist geprägt durch gegenseitige Wertschätzung, eine hohe Leistungsorientierung, Fairness im Umgang miteinander sowie gegenseitigem Vertrauen und Respekt.

Servicekultur durch Dienstleistungsorientierung aller, führt zur Erhöhung der Motivation und Leistungsbereitschaft, damit zu Arbeitsergebnissen, die unsere Kundschaft erwartet und umgesetzt sehen möchten.

Um diese Vorgaben und Zielstellungen erreichen zu können, orientieren und handeln wir nach den folgenden Grundsätzen:

1. Grundlage unserer Arbeit ist die gegenseitige Wertschätzung (Wertschätzung der Person und der von ihr erbrachten Leistung).

2. Motivation, persönliche Leistungsbereitschaft und Engagement der Beschäftigten bilden das Grundgerüst, um die Erwartungen unserer Kundschaft zu erfüllen und zu übertreffen. Wir suchen dabei nach optimalen Kundendienstleistungen, verbunden mit einem hohen Anspruch an die Qualität unserer Ergebnisse.

3. Schnelligkeit und Flexibilität zur Umsetzung der Kundendienstleistungen ermöglichen es, uns gegenüber dem Wettbewerbsmarkt absetzen zu können. Dies wird begünstigt durch unverzüglich umgesetzte Entscheidungen, die auch pragmatische – heißt möglichst einfache – Lösungen in den Prozessen beinhalten können.

4. Positive Leistungen erkennen wir an, nicht ausreichende Leistungen werden direkt und klar angesprochen. Hierbei erfolgt ein konstruktivkritischer Dialog, der einen selbstkritischen Umgang mit der eigenen Leistung einschließt. Verbesserungsmöglichkeiten werden aktiv initiiert und umgesetzt.

5. Zur Erreichung einer optimalen Kundendienstleistung bauen wir auf einen kontroversen, in der Zielstellung jedoch immer konstruktiven Dialog untereinander. Hierzu getroffene Vereinbarungen werden dokumentiert und von allen Beteiligten getragen.

6. **Wir denken und handeln proaktiv im Sinne unseres Unternehmens. Das schließt für alle Beschäftigten ein:**
   - eigene Erfahrungen bei der Lösung von Aufgaben werden eingebracht
   - bereichsübergreifendes Denken und Handeln wird umgesetzt
   - Bewusstmachen der eigenen Verantwortung für das Unternehmen
   - eine hohe Verantwortlichkeit für unsere Ergebnisse
   - dokumentieren die Mitverantwortung für das Gesamtergebnis
   - mögliche Verbesserungen in unserer Leistung und in unserer Zusammenarbeit werden ergriffen und umgesetzt.

7. Eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit heißt für uns, die Kommunikation mit den anderen Bereichen umzusetzen, gemeinsam Verantwortung für Ergebnisse zu übernehmen, sich in die Abläufe gegenseitig einzubinden und miteinander vorausschauend zu handeln.

8. Informationen werden von uns aktiv, d.h. rechtzeitig, weitergegeben. Informationen sind dabei präzise, sachlich und kurz.

9. Mögliche Risiken in unserer Dienstleistung werden erkannt und durch präventive Maßnahmen ausgeschlossen oder auf ein Minimum reduziert.

10. Fehler in unserer Dienstleistung müssen erkannt werden. Dabei auftretende Konfliktsituationen werden konstruktiv besprochen und lösungsorientiert mittels Vereinbarungen abgeändert.

11. Verbindlichkeit besteht für uns im Einhalten von Zusagen und Terminen. Mögliche Verzögerungen werden rechtzeitig und aktiv, insbesondere gegenüber unserer Kundschaft, kommuniziert.

4. REGELUNGEN IM ARBEITS- UND GESCHÄFTSLEBEN DER NOERPEL-GRUPPE

4.1 Menschenrechte und Beschäftigungspraktiken

Wissen, Erfahrung und unternehmerischer Geist aller Beschäftigten garantieren den Erfolg der Noerpel-Gruppe.

Die Noerpel-Gruppe bietet berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Beschäftigungsbedingungen, die darauf ausgerichtet sind, hohe Leistungen zu erzielen. Die Noerpel-Gruppe übernimmt soziale Verantwortung und strebt an, ein exzellentes Arbeitsumfeld sicherzustellen.

Zu den Grundpfeilern unserer Unternehmenskultur gehören: Respekt vor und Unterstützung von kultureller Vielfalt, offene und ehrliche Zusammenarbeit und ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Einschüchterung und Belästigung.

Von den Führungskräften wird erwartet, dass sie vorbildlich in Bezug auf Geschäftsgebaren und Führungsstil handeln.

Die Noerpel-Gruppe verpflichtet sich, die Menschen rechte von Arbeitnehmer:innen zu wahren. Dabei eingeschlossen sind neben fest angestellten Arbeitskräften auch Auszubildende, Werkstudierende, Aushelfende, Zeit- und Leiharbeitende sowie Menschen im Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess:

1. **Verbot der Kinderarbeit und Umgang mit jugendlichen Arbeitnehmern:** es werden keine Kinder unter 15 Jahre beschäftigt. Wenn ein lokales Gesetz ein höheres gesetzliches Mindestalter für Arbeitskräfte oder eine längere Schulpflicht vorschreibt, so gilt das höhere Alter. Wenn nationale Gesetze oder Regelwerke es erlauben, dass Kinder zwischen 13 und 15 leichte Arbeiten ausführen, ist dies gleichwohl untersagt, wenn es den Betreffenden am Schulbesuch oder an einer Ausbildung hindert, oder wenn durch die Tätigkeit seine Gesundheit oder seine altersgemäße Entwicklung gefährdet sind.

2. **Schutz vor Sklaverei, Zwangsarbeit und Folter / Freiheit der Berufswahl:** Die Noerpel-Gruppe wendet keine erzwungene oder sonst wie unfreiwillige Zwangsarbeit an, auch nicht durch Folter, und stellt die Freiheit der Berufswahl sicher.

3. **Arbeitszeit und Vergütung / Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns:** Die Noerpel-Gruppe hält die jeweils anwendbaren nationalen Gesetze und Bestimmungen bezüglich Arbeitszeit, Gehalt und sonstige Vergütung ein. Wir verweisen deutlich auf den gesetzlich festgelegten Mindestlohn, der sowohl national als auch im internationalen Kontext, eingehalten werden muss. Die Noerpel-Gruppe verpflichtet sich, diesen Standard auch nicht dadurch zu umgehen, dass den eingesetzten Beschäftigten unangemessen hohe Kosten für Unterbringung und sonstige Betriebsmittel in Rechnung gestellt werden, sodass der Mindestlohn nicht bei den eingesetzten Beschäftigten verbleibt. Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen werden in Textform festgehalten. Die Noerpel-Gruppe zahlt den Mitarbeiter:innen nach nationalem Recht zustehende Leistungen, insbesondere gesetzliche Sozialleistungen.

4. **Verbot der Scheinselbstständigkeit:** Die Regelungen zur Scheinselbstständigkeit sind bekannt und es wird bestätigt, dass keine Personen in Scheinselbstständigkeit beschäftigt werden.

5. **Freiheit des Zusammenschlusses:** Die Noerpel-Gruppe erkennt das Recht der Arbeitnehmer:innen an, sich entsprechend zu einer Interessenvertretung zusammenzuschließen und wird Mitglieder solcher Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder bevorzugen noch diskriminieren.

Darüber hinaus orientiert sich die Noerpel-Gruppe an international anerkannten Standards und Prinzipien. Diese umfassen:

- UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen)
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (IAO Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit)
- UN Universal Declaration of Human Rights (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen)

Ebenfalls achten wir die Rechte von **indigenen Völkern** und Minderheiten.

Die Noerpel-Gruppe schützt das Recht auf freie Meinungsäußerung, die Persönlichkeitsrechte und die Privatsphäre ihrer Mitarbeiter:innen.

4.2 Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit

Die Noerpel-Gruppe setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, welches frei ist von Diskriminierung. Alle Beschäftigte, Bewerber:innen im Rekrutierungsprozess, Zeitarbeitskräfte sowie ehemalige Beschäftigte werden unabhängig von nationaler und ethischer Abstammung, sozialer Herkunft, Hautfarbe, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Familienstand, Religion oder Weltanschauung Geschlecht, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, sexueller Orientierung,

Weltanschauung, Alter oder körperlichen Einschränkungen gleichbehandelt. Dies schließt auch die Achtung der Frauenrechte mit ein.

Ein Verstoß gegen diese Prinzipien wird von Seiten der Geschäftsführung nicht toleriert. Ebenso erwartet die Geschäftsführung, dass alle Beschäftigten sich an diese Prinzipien halten.

4.3 Gesundheit und Sicherheit

Wir bieten das höchstmögliche Niveau in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Absicherung für alle beteiligten Parteien, indem wir Risiken für Menschen, Umwelt und Eigentum vorbeugen.

Die Noerpel-Gruppe hält die geltenden Bestimmungen zum Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit ein und gewährleistet ein Arbeitsumfeld, das sicher und nicht gesundheitsgefährdend ist, um die Gesundheit der Beschäftigten zu wahren und Unfälle, Verletzungen oder arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern.

Dazu gehören u.a.

- zur Verfügung stellen der persönlichen Schutzausrüstung (PSA)
- regelmäßige Schulungen gem. DGUV1 zur Unfallverhütung (bzw. nationale Arbeitsschutzvorschriften)
- angemessener Umgang mit Chemikalien und Gefahrstoffen
- Verhalten in **Notfällen,** wie z.B. Unfall (Erste Hilfe) und im Brandfall
- Einsatz von sicherem Arbeitsgerät **(Maschinensicherheit)**
- **Ergonomie** am Arbeitsplatz

4.4 Umwelt

Die Noerpel-Gruppe ist bestrebt, seine Dienstleistungen umweltfreundlich, nachhaltig und innovativ anzubieten. Umweltüberlegungen bilden einen wesentlichen Teil in der Formulierung unserer Strategien und spielen eine große Rolle bei Entscheidungsfindungen.

Die Noerpel-Gruppe stellt sicher, dass alle relevanten Umweltgesetze und -vorschriften eingehalten werden. Darüber hinaus entwickelt die Noerpel-Gruppe aktiv Pläne zur Reaktion auf etwaige Vorfälle für alle Standorte und respektiert die sie umgebende Umwelt und Bevölkerung.

Die Noerpel-Gruppe ist darauf bedacht, natürliche Ressourcen zu schützen, den Gebrauch gefährlicher Materialien soweit möglich zu vermeiden und vermehrt umweltfreundliche Technologien anzuwenden, die zu einer positiven Ökobilanz führen. Wesentliche Themen sind hierbei: Energieeffizienz, Nutzung erneuerbarer Energien, Reduktion der Treibhausgasemissionen, schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen, Abfallmanagement (Reduzierung, Wiederverwendung sowie Trennung und Recycling), Wasserverbrauch und -qualität und Luftqualität. Die Anforderungen des Abfallrechts sowie des Immissions- und Wasserschutzes werden eingehalten.

4.5 Umgang mit Kunden- und Firmeneigentum

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, das Kunden- und Firmeneigentum gegen unangemessenen Umgang, wie Achtlosigkeit, Verschwendung oder Zerstörung sowie gegen Diebstahl oder andere Formen der unrechtmäßigen Entwendung zu schützen.

Die Nutzung von Firmeneigentum ist ausschließlich für rechtmäßige Zwecke gestattet. Die nicht genehmigte, persönliche Nutzung von Geschäftsausstattung ist verboten.

Die Geräte und Ausstattung in den Büros sowie alle Anlagen von Noerpel sind so effizient wie möglich und ausschließlich zu Geschäftszwecken zu nutzen.

Diebstahlverdachtsfälle sind direkt der vorgesetzten Führungskraft oder über das Tool „Speak Up!“ zu melden.

4.6 Unternehmensaufzeichnungen

Die Integrität von Dokumentationen und Berichtssystemen ist zu wahren. Hierzu sind ehrliche, korrekte und zeitnahe Aufzeichnungen und Berichtsinformationen notwendig, um verantwortungsvolle Geschäftsentscheidungen treffen zu können.

Alle Unterlagen sind in angemessen detaillierter Form zu führen und dürfen keine falschen Angaben, Übertreibungen, abwertende Bemerkungen, Schätzungen oder andere irreführende Informationen enthalten.

Aufzeichnungen und Unterlagen sind in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Aufbewahrungsfristen und den Richtlinien der Noerpel-Gruppe aufzubewahren.

Dokumente, die für ein schwebendes, bevorstehendes oder erwartetes gerichtliches Verfahren, eine Untersuchung oder Prüfung relevant sind, dürfen keinesfalls zerstört werden, bevor hierzu die ausdrückliche Genehmigung von einem verantwortlichen Mitglied der Geschäftsleitung erteilt wurde.

4.7 Datenschutz & Vertraulichkeit (Offenlegung von Informationen und geistiges Eigentum)

Die Vertraulichkeit von rechtlich geschützten Daten der Noerpel-Gruppe, unserer Beschäftigten, unserer Kundschaft und unserer Lieferanten ist zwingend zu wahren. Es ist den Beschäftigten nicht gestattet (weder während der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses noch anschließend), vertrauliche oder rechtlich geschützte Daten, die während ihrer Beschäftigung in der Noerpel-Gruppe zu ihrer Kenntnis gelangt sind, gegenüber Personen offenzulegen, die nicht in der Noerpel-Gruppe beschäftigt sind.

Vertrauliche oder rechtlich geschützte Daten dürfen nur mit entsprechender schriftlicher Genehmigung der verantwortlichen Führungskraft oder, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, gegenüber Dritten offengelegt werden.

Vertrauliche Daten sind alle nicht öffentlichen Informationen, deren Offenlegung Wettbewerbern nützen oder der Noerpel-Gruppe, unseren Kunden oder unseren Lieferanten schaden können.

Die Noerpel-Gruppe hält sich an die anwendbaren Datenschutzgesetze und gewährleistet den Schutz der informationellen Selbstbestimmung.

Rechte an geistigem Eigentum werden respektiert.

4.8 Interessenkonflikte

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, hohe ethische Maßstäbe im Umgang mit Interessenkonflikten anzulegen.

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn eine Position innerhalb der Noerpel-Gruppe genutzt wird, um einen persönlichen Gewinn zu erzielen, der über die normale Vergütung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses hinausgeht. Ein Interessenkonflikt besteht außerdem, wenn geschäftliche Verbindungen zu Wettbewerber:innen, Kund:innen oder Lieferant:innen über den Arbeitsauftrag hinaus unterhalten werden.

Grundsätzlich müssen Situationen vermieden werden, in denen persönlichen Interessen mit denen der Noerpel-Gruppe kollidieren könnten. Wann immer eine Beziehung zur Entstehung eines solchen Interessenkonfliktes führen könnte, ist unverzüglich eine vorgesetzte Führungskraft zu informieren.

4.9 Geldwäsche, Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Alle Beschäftigten der Noerpel-Gruppe halten die geltenden Vorgaben zu Geldwäsche, Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen ein. Geschäfte erfolgen ausschließlich mit namhaften Kund:innen, die rechtmäßige Geschäftsaktivitäten mit Geldern betreiben, die aus rechtmäßigen Quellen stammen.

Jedes Führungsmitglied ist verpflichtet, Unterlagen über zukünftige Kund:innen und Geschäftspartner:innen anzufordern und gewissenhaft auszuwerten, um sicherzustellen, dass diese an rechtmäßigen Geschäftsaktivitäten beteiligt sind und dass die entsprechenden Gelder rechtmäßigen Ursprungs sind. Es sind angemessene Schritte zu ergreifen, um nicht akzeptable oder verdächtige Zahlungen zu verhindern und aufzudecken.

4.10 Geschenke, Gastfreundschaft und Bewirtung

Die Noerpel-Gruppe verbietet das Erbitten oder Anbieten von jeglichen Geschenken, persönlichen Vorteilen oder unrechtmäßiger Bereicherung von/gegenüber Dritten in Form von Geld oder in anderer Form. Somit gilt für alle Beschäftigten der Noerpel-Gruppe:

1. Geschenke an Kund:innen oder andere Geschäftspartner:innen und deren Beschäftigte sind so auszuwählen, dass der Eindruck der Unangemessenheit aus Sicht des Empfängers vermieden wird.

2. Ein nicht erbetenes, unentgeltliches Geschenk darf angenommen oder angeboten werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: das Geschenk geht nicht über eine übliche Form der Höflichkeit hinaus und wird im Rahmen der lokalen Geschäftspraktiken in der Regel angenommen; der Wert des Geschenks impliziert keine Verpflichtung auf Seiten des Empfängers; das Geschenk ist in Bezug auf den Empfänger angemessen.

3. Eine nicht erbetene Bewirtung darf angenommen oder angeboten werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: die Bewirtung erfolgt unregelmäßig und nicht im Rahmen des normalen Geschäftsablaufs; sie umfasst angemessene Ausgaben; sie findet an Orten statt, die angemessen sind.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, von der Annahme oder dem Angebot von Geschenken oder Bewirtung abzusehen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen. In Zweifelsfällen ist die vorherige Genehmigung einer vorgesetzten Führungskraft einzuholen. **Diese Genehmigung ist zwingend ab einem Gegenwert von 35 EUR pro Person einzuholen**.

4.11 Ungerechtfertigte Zahlungen

Eine ungerechtfertigte Zahlung zur Erreichung eines Vorteils ist untersagt und setzt Beschäftigte und unser Unternehmen möglicherweise strafrechtlicher Verfolgung aus.

Es ist allen Beschäftigten strengstens untersagt, Gelder oder Vermögensgegenstände direkt oder indirekt einer Person mit Beamtenstatus oder einer Person, die ein öffentliches Amt bekleidet, oder einer Person mit politischem Einfluss, einer Person, die für ein öffentliches Amt kandidiert, einer politischen Partei oder einer anderen dritten Partei anzubieten, zu zahlen, zu übergeben oder auf andere Weise zu kommen zu lassen, um einen unrechtmäßigen Vorteil zu erlangen oder zu bewahren oder auf andere Weise ein Geschäft zu sichern oder zu halten.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich mit den geltenden Anti-Korruptions-Gesetzen vertraut zu machen und das Geschäft unter strenger Einhaltung dieser Gesetze zu betreiben. Jede Transaktion, die illegal oder unethisch erscheint, ist abzulehnen.

Falls der Verdacht besteht, dass ein Verstoß gegen ein einschlägiges Anti-Bestechungs-Gesetz vorliegt, ist dies unverzüglich einer vorgesetzten Führungskraft zu melden.

4.12 Korruption, Erpressung und Bestechung

Bestechung stellt eine Form der Korruption dar und kann gegenüber Behörden oder Entscheidungsträgern der Privatwirtschaft begangen werden.

Bestechungen können nicht nur in Form von Bargeldzahlungen bestehen. Alternativ kann eine Bestechung in Form von Geschenken, Reisen, Bewirtung oder jeglichen anderen unzulässigen Formen der Vorteilsgewährung erfolgen.

Die Noerpel-Gruppe lehnt jede Art der Bestechung ab, sei es gegenüber Behörden oder privatwirtschaftlichen Unternehmen. Bestechung untergräbt das Ansehen und die Unternehmensintegrität der Noerpel-Gruppe.

Es werden keine Geld- oder Sachwerte an Personen, die ein öffentliches Amt bekleiden oder über politischen Einfluss verfügen, gezahlt, übergeben oder in Form von Geschenken oder anderweitig übermittelt. Dasselbe gilt auch für Einrichtungen, an denen diese Personen bekanntermaßen ein starkes Interesse haben.

Es ist ebenfalls allen Beschäftigten der Noerpel-Gruppe strengstens untersagt, Zahlungen in direkter oder indirekter Weise (z. B. „Kickback-Zahlungen“) anzunehmen.

Falls der Verdacht besteht, dass ein Verstoß gegen den Tatbestand der Bestechung vorliegt, ist dies unverzüglich einer vorgesetzten Führungskraft zu melden und kann bei Nichteinhalten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

4.13 Politische Beiträge

Das Recht der Beschäftigten als Privatpersonen am politischen Geschehen teilzunehmen und eine aktive Rolle in der Gesellschaft zu spielen, einschließlich des Engagements in einer politischen Partei, wird durch die Noerpel-Gruppe gewahrt.

Die Noerpel-Gruppe leistet jedoch keinen politischen Beitrag, sei es in Form von Geldzahlungen oder anderen Spenden, an politische Parteien oder deren Institutionen, Agenturen oder Vertreter.

4.14 Wettbewerb und faires Handeln

Die Noerpel-Gruppe betreibt ihr Geschäft auf ehrliche, faire und integre Weise. Dazu sind wir bestrebt, Wettbewerbsvorteile durch exzellente Leistung und nie durch unethische oder unrechtmäßige Geschäftspraktiken zu erzielen.

Kund:innen, Lieferant:innen, Wettbewerber:innen und Beschäftigte sind fair und rechtmäßig zu behandeln. Die Übervorteilung Anderer durch illegale Handelspraktiken wie Manipulation, Missbrauch geschützter Informationen oder falsche Darstellung von wesentlichen Fakten ist untersagt.

Die Regelungen zur Scheinselbstständigkeit sind bekannt und bedingen, dass die von uns gebundenen Transportunternehmen und Dienstleister weitere Aufträge, neben den Aufträgen die sie von der Noerpel-Gruppe erhalten, ausführen.

Die Noerpel-Gruppe bietet seinen Kund:innen beste Preise und Leistungen an, unabhängig davon, was unsere Wettbewerber tun. Jede Kooperation und jeder Zusammenschluss mit einem Wettbewerber zu dem Zweck, neue Aufträge von Kunden zu erhalten, ist streng verboten.

Insbesondere der Abschluss von rechtswidrigen Absprachen oder das Eingehen von Verpflichtungen gegenüber einem Wettbewerber in Bezug auf Preisfestlegung, Zuweisung von Kund:innen oder Verkaufsgebieten, Kund:innen- oder Lieferantenboykotte sowie andere ähnliche Vereinbarungen sind nicht gestattet. Es ist außerdem verboten, sich im Team zusammenzuschließen oder mit anderen Unternehmen zusammenzuarbeiten, um den Wettbewerb zu beschränken, z.B. zur Manipulation von Angeboten, sog. „Submissionsabsprachen“ oder zum Austausch von vertraulichen Daten mit Wettbewerbern über die oben genannten Themen.

Beschäftigten der Noerpel-Gruppe ist es nicht gestattet, Gespräche mit Wettbewerbern über die oben genannten

Themen zu führen. Weiterhin sind die Beschäftigten grundsätzlich verpflichtet, Geschäfte mit Kunden ohne Interaktion durch Wettbewerber der Noerpel-Gruppe zu führen.

4.15 Mindestlohn

Wir verweisen deutlich auf den gesetzlich festgelegten Mindestlohn, der sowohl national als auch im internationalen Kontext eingehalten werden muss. Dieser gilt in der Anwendung für uns und unsere Beschäftigten wie auch für von uns gebundene Transportunternehmen und Dienstleister. So verpflichten wir uns, wie auch die gebundenen Transportunternehmen und Dienstleister, diesen Standard auch nicht dadurch zu umgehen, dass dem eingesetzten Beschäftigten unangemessen hohe Kosten für Unterbringung und sonstige Betriebsmittel in Rechnung gestellt werden, sodass der Mindestlohn nicht bei dem eingesetzten Beschäftigten verbleibt.

4.16 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Für alle Geschäftsvorgänge der Noerpel-Gruppe, an denen Dienstleister, Lieferanten und Dritte beteiligt sind, gelten die Grundsätze von Qualität, Leistung, Angemessenheit und wettbewerbsüblichen Preisen. Die Noerpel-Gruppe ist bestrebt, mit ihren Partnern langfristige Geschäftsverbindungen einzugehen, die beiden Seiten Vorteile bringen.

Die Noerpel-Gruppe hält sich an die Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und gibt sich große Mühe Risiken innerhalb der Lieferkette zu identifizieren und angemessene Maßnahmen dagegen zu ergreifen.

Wenn Berater, Gutachter, Vertreter, Fachleute oder andere Personen der Noerpel-Gruppe ihre Dienste anbieten, so müssen folgende Grundsätze beachtet werden:

- jede Vereinbarung muss sich im Rahmen der jeweils geltenden nationalen Gesetze bewegen
- in allen Vereinbarungen müssen die entsprechenden Rollen und Verantwortungsbereiche dieser Personen und insbesondere die Honorargrundlage eindeutig festgelegt werden
- die Höhe des Honorars muss im Rahmen der üblichen Honorare für solcherart Tätigkeit liegen
- Zahlungen an unternehmensexterne Personen müssen sich im Rahmen der national geltenden Gesetze bewegen und in dem Land erfolgen, in dem die vereinbarten Leistungen erbracht werden, es sei denn, dies ist aus wichtigen Gründen nicht möglich
- alle geltenden Steuergesetze und Regulierungen der jeweiligen Länder sind zu beachten
- alle Vereinbarungen müssen in regelmäßigen Abständen überprüft werden um sicherzustellen, dass sie noch aktuell und den Aktivitäten im jeweiligen Land gegenüber angemessen sind

Unsere Partner sollen außerdem alle zumutbaren Anstrengungen, die sich aus dem LkSG ergeben, unternehmen, um die Einhaltung der Grundsätze des Code of Conduct auch unter ihren Subunternehmern und Zulieferern zu fördern und den Grundsatz der Nichtdiskriminierung bezüglich der Auswahl und Behandlung von Partnern einzuhalten (siehe auch „Code of Conduct für Dienstleister, Lieferanten & Transportunternehmen“).

4.17 Spenden und Sponsoring

Die Noerpel-Gruppe fördert verschiedene soziale und gemeinnützige Maßnahmen und Einrichtungen. Unabhängig von der Höhe, muss jede Spende vorab bei der Geschäftsführung schriftlich beantragt werden. Jeder Spendenantrag wird durch die Geschäftsführung geprüft und im Anschluss die antragstellende Person informiert, ob die Spende getätigt werden kann oder nicht. Dies gilt auch für Spenden, die in gleicher Art und Weise in der Vergangenheit bereits getätigt wurden.

Ebenfalls genehmigungspflichtig ist jegliche Form von Sponsoring. Im Bereich Sponsoring ist es besonders wichtig, dass es sich nicht um eine versteckte illegale Zahlung (z.B. Bestechung) handelt oder eine versteckte Interessensförderung stattfindet.

4.18 Melden von Verstößen per Speak Up!

Sollten Beschäftigte der Noerpel-Gruppe Kenntnis über Verstöße gegen interne oder rechtliche Vorgaben erlangen, sind alle Beschäftigten angehalten, umgehend eine vorgesetzte Führungskraft oder eine andere Ansprechperson, wie z.B. die Personalabteilung darüber zu informieren.

Als weiterer Kommunikationskanal steht allen Beschäftigten das anonyme Hinweisgebersystem „Speak Up!“ zur Verfügung. Dieses kann per Browser, App oder Telefon genutzt werden, um eine Meldung abzugeben.

Weitere Informationen hierzu finden sich im Intranet unter dem Stichwort „Speak Up!“ oder auf unserer Homepage unter www.noerpel.de.

www.noerpel.de