

HR POLICY

Stand 09/2022



Respect
Equality
Well-Being & Safety
Culture & Leadership
Employment
Digitalization & Data Protection
Learning & Development
Communication

HR POLICY

Präambel

Neben der Sicherstellung der Qualitätsstandards von Dienstleistungen hat sich die Nagel-Group der Einhaltung sozialer Mindeststandards verpflichtet. Die Berücksichtigung der Menschenrechte sowie die Beachtung der jeweils maßgeblichen nationalen Gesetze sind dabei prinzipielle Voraussetzung für eine geschäftliche Zusammenarbeit mit der Nagel-Group. Die vorliegende HR Policy ist der Ausdruck dieser Verpflichtung und dient ferner auch als Orientierungsrahmen für alle Mitarbeiter:innen der Nagel-Group sowie vertraglich gebundene Dienstleister.

Die HR Policy definiert, wie wir Standards achten, indem sie Richtlinien und Prozesse beschreibt um negative soziale Auswirkungen zu ermitteln, zu verhindern, zu verringern und zu erklären. In einem kontinuierlichen Prozess werden interne und externe Themen, die für die Nagel-Group von Bedeutung sind, sowie die Erfordernisse und Erwartungen interessierter Parteien analysiert, bewertet und verfolgt. Das Managementsystem der Nagel-Group besteht aus dokumentierten Verfahren und Arbeitsrichtlinien sowie der Integration von Kontrollinstanzen in ihren internen Prozessen und Systemen, um Transparenz zu schaffen, ihre Maßnahmen zurückverfolgen und überwachen zu können. Planungs-, Lenkungs- und Kontrollmaßnahmen werden ständig weiterentwickelt. Die Umsetzung und Überwachung der HR Policy obliegt dem Executive Director HR der Nagel-Group, operativ den Leitungen der Niederlassungen resp. Landesgesellschaften.

Die HR Policy ist Ausdruck unseres Engagements die sozialen Auswirkungen verantwortungsbewusst zu managen und entspricht den Forderungen der DIN EN ISO 9001:2015, des IFS Logistics sowie dem weltweit anerkannten Sozialstandard SA8000.

Die Policy unterstreicht zudem auch unsere Ambitionen einer ökonomischen, ökologischen und sozialen Unternehmensführung. Dabei orientieren wir uns grundsätzlich an den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, von denen wir sechs Ziele explizit fokussieren. Hierbei handelt es sich um SDG 4 (HOCHWERTIGE BILDUNG), SDG 7 (BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIEN), SDG 8 (MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM), SDG 12 (NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION), SDG 13 (MAßNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ) sowie SDG 17 (PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE). Insbesondere SDG 4 und SDG 8 werden im Rahmen dieser HR Policy explizit aufgegriffen.



1. RESPECT FOR HUMAN RIGHTS

Die Wahrung der Menschenrechte ist für die Nagel-Group ein hohes Gut. Wir streben langfristige, von Anstand und wechselseitiger Anerkennung geprägte Beziehungen zu allen Geschäftspartnern in den verschiedenen Ländern und Kulturkreisen an. Dabei orientieren wir uns an den Grundsätzen des „United Nations Global Compact“ (UNGC) der Vereinten Nationen sowie dem „ETI Base Code“ u. a. an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der UN-Kinderrechtskonvention und der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau.

Verbot von Zwangsarbeit:

Wir verbieten Zwangsarbeit. Niemand darf gegen seinen Willen beschäftigt oder unter Androhung irgendeiner Strafe zur Arbeit gezwungen werden.

Vermeidung von Kinderarbeit:

Wir lehnen ausbeuterische Kinderarbeit strikt ab. Dabei halten wir uns an die von der ILO gesetzten Standards zu Kinderarbeit und an die jeweils national geltenden Gesetze.

Wir nutzen die Sorgfaltspflicht als Mittel zur Identifizierung und Vermeidung von Menschenrechtsrisiken in unseren Unternehmen und unserer Wertschöpfungskette. Die Nagel-Group bekennt sich dazu, jedwede tatsächliche oder potenzielle Beeinträchtigung der Einhaltung von Menschenrechten, an der sie direkt oder indirekt durch ihre eigenen Aktivitäten oder die ihrer Geschäftspartner beteiligt sein könnte, zu identifizieren, zu beheben oder an der Behebung mitzuwirken. Klar lehnen wir jede Form der Zwangs- und Kinderarbeit sowie des Menschenhandels ab.



Respect
Equality
Well-Being & Safety
Culture & Leadership
Employment
Digitalization & Data Protection
Learning & Development
Communication

2. EQUALITY, DIVERSITY & INCLUSION

Diversität ist nicht nur eine gesellschaftliche Realität. Sie ist Chance und ein Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens. Denn all das, was uns voneinander unterscheidet – ob Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Identität, psychische und physische Fähigkeiten, Glaubensrichtung oder Weltanschauung – wird unwichtig, wenn Menschen ein gemeinsames Ziel verfolgen. Mehr noch: Vielfalt weckt Potenziale, zeigt andere Perspektiven, schafft neue Lösungen für Herausforderungen und lässt uns ebenso Neues erkennen und kennenlernen.

Deshalb ist für uns selbstverständlich, eine Arbeitsatmosphäre zu gewährleisten, die Diversität, Toleranz, Offenheit und Respekt für alle Kollegen und Kolleginnen zulässt und fördert. Die Grundlage für die Personalauswahl, -einstellung, -entwicklung, Vergütung und Beförderung in der Nagel-Group sind Qualifikation, Leistung, Fähigkeiten und Erfahrung.

Fairer Umgang:

Wir behandeln unsere Mitarbeitenden fair und respektvoll. Daher verurteilen wir jegliche Form der körperlichen Misshandlung und deren Androhung, sexuelle und andere physische wie psychische Belästigung. Belästigungen jeglicher Art am Arbeitsplatz und in allen arbeitsbezogenen Situationen außerhalb des Arbeitsplatzes geben wir keinen Raum.

Wir bekennen uns zur gezielten Stärkung und gleichberechtigten Beteiligung von Frauen in unserem Unternehmen und in der Gesellschaft. Gerade als Familienunternehmen ist es uns ein Anliegen, in allen Bereichen unseres Unternehmens bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen.

Diskriminierungsverbot:

Wir tolerieren keine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aus Gründen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, ethnischer Herkunft, Alter, Nationalität, Familienstand, sexueller Orientierung, Behinderung, sozialer Herkunft oder politischer Anschauung.



3. WELL-BEING & SAFETY

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist von größter Bedeutung. Wir arbeiten fortwährend daran, einen sicheren, gesundheitsverträglichen und produktiven Arbeitsplatz zu schaffen und zu erhalten, indem wir in Absprache mit unseren Mitarbeitenden Risiken von Unfällen, Verletzungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen adressieren und negative Einflüsse auf die Gesundheit minimieren. Unsere Arbeitsplätze sind frei von Gewalt, Belästigung, Einschüchterung und anderen unsicheren oder störenden Einflussfaktoren.

Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz:

Wir halten die jeweils geltenden Gesetze und Standards zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ein und sorgen für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld. Dazu analysieren und kontrollieren wir relevante Arbeitsprozesse auf potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und treffen geeignete Maßnahmen zu deren Minimierung.

Arbeitszeiten und Vergütung:

Wir halten uns an die jeweils national geltenden gesetzlichen bzw. branchenüblichen geltenden Höchstarbeitszeiten. Wir bemessen die Gesamtvergütung so, dass sie mindestens den jeweiligen nationalen Mindestbedingungen entspricht. Die Bezahlung erfolgt regelmäßig, mindestens monatlich.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen:

Wir respektieren das Recht unserer Arbeitnehmer:innen auf Bildung von unabhängigen und freien Arbeitnehmerorganisationen und Führung freier Verhandlungen über Tarife und Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

Wir entlohnen unsere Mitarbeiter:innen im Vergleich zur Branche und zum lokalen Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig und in Übereinstimmung mit den Bedingungen der jeweils geltenden Tarifverträge. Gleiches fordern wir Dienstleistern und Partnern ab, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten. Wir bemühen uns um die vollständige Einhaltung der geltenden Gesetze zu Arbeitszeiten, Überstunden und Sozialleistungen.



Respect
Equality
Well-Being & Safety
Culture & Leadership
Employment
Digitalization & Data Protection
Learning & Development
Communication

4. PEOPLE, CULTURE & LEADERSHIP

Wirksame Führung sowie leistungsorientierte und motivierte Mitarbeiter:innen sind wesentliche Bestandteile, um den langfristigen unternehmerischen Erfolg sicherzustellen. Sich etwas Neues trauen, über sich hinauswachsen, Verantwortung übernehmen und dabei neue Maßstäbe setzen ist das, was unsere Mitarbeitenden täglich (er)leben dürfen und sollen.

Culture

Die Nagel-Group steht kulturell für EMPOWER und EMPOWER steht für Verantwortung. Wir wollen, dass jeder Verantwortung für sich und das Unternehmen übernimmt. EMPOWER ist daher unzertrennlich mit dem Ziel verbunden, die Menschen in allen Bereichen unseres Unternehmens zur Selbständigkeit und Handlungsfähigkeit zu befähigen. Dieser Verantwortung stellen wir uns. Sieben Werten kennzeichnen unser tägliches Miteinander und die Führung unseres Unternehmens.

Enthusiasm / **E**nthusiasmus: Wir sind davon überzeugt, dass eine positive "can-do" Einstellung, die Leidenschaft für unser Geschäft und Loyalität gegenüber dem Unternehmen, den Kollegen und Kolleginnen, Kunden, Partnern sowie sich selbst, nachhaltigen Erfolg für die Nagel-Group sicherstellen.

Mastery / **F**achliches Können: Wir fördern die Potenziale jeder und jedes Einzelnen, so dass man bei uns die Chance bekommt zur besten Version seiner selbst zu werden. Wir setzen auf Expertise und ein Umfeld der kontinuierlichen Entwicklung.

Performance / **E**ngagement: Wir fordern Einsatz, geben bei allem was wir tun unser Bestes und übernehmen die Verantwortung für die Ergebnisse unseres Handels. Geschwindigkeit und Entschlossenheit zeichnen uns aus.

Openess / **O**ffenheit: Veränderung betrachten wir als Chance, deshalb begrüßen wir neue Ideen und Meinungen nicht nur, sondern fordern disruptives Denken, insbesondere wenn es bestehende Überzeugungen in Frage stellt. Wir fördern einen offenen Dialog, denn wir sind uns sicher, dass nur dieser Mut zur Offenheit die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Nagel-Group ermöglicht.

Wisdom / **K**lugheit: Wir erzielen unternehmerischen Fortschritt und persönliche Entwicklung indem wir uns und unsere Entscheidungen beständig reflektieren und aus Fehlern lernen.

Excellence / **E**xzellenz: Wir ringen um die beste Lösung und höchste Qualität, entscheiden wohlüberlegt und handeln konsequent – sämtlichen Bereichen unseres Geschäfts. Unser Wort gilt!

Respect / **R**espekt: Wir sehen uns als Teil des Ganzen und unser Umgang ist in allen Unternehmensbereichen und auf allen Ebenen gleichermaßen ehrlich, fair und respektvoll. So schaffen wir ein Umfeld in dem jede:r Beschäftigte stolz ist, ein Teil der Nagel-Group zu sein.



Respect
Equality
Well-Being & Safety
Culture & Leadership
Employment
Digitalization & Data Protection
Learning & Development
Communication

Unsere Führungsleitlinien

Wir als Führungskräfte haben einen wesentlichen Anteil daran, die Zufriedenheit und Identifikation von Menschen mit unserem Unternehmen zu stärken und zu festigen. Durch proaktive Kommunikation und engagiertes Handeln im Sinne unserer Fach- und Qualitätsstandards vermitteln wir Sicherheit und Orientierung nach innen und außen.

I. SELBSTREFLEXION:

Wir führen selbstreflektiert: Für beständige Weiterentwicklung.

Authentizität und Integrität sind die Grundlage für einen glaubwürdigen Führungsstil. Deshalb halten wir regelmäßig inne und hinterfragen unser eigenes Denken und Handeln. Wir sind offen dafür, unsere Persönlichkeit immer wieder weiterzuentwickeln, um unsere Führungskompetenzen mit unserer Führungsrolle in Einklang zu bringen. Zu diesem Zweck holen wir aktiv Feedback bei unseren Kollegen und Kolleginnen ein, um bei Bedarf unsere Einstellungen anzupassen und Entscheidungen neu zu bewerten. Irren ist schließlich menschlich! Indem wir Transparenz und die Bereitschaft aus Fehlern zu lernen vorleben, gehen mit gutem Beispiel voran und setzen uns für eine positive Fehlerkultur ein.

II. VORBILDFUNKTION:

Wir führen verantwortungsbewusst: Für inspirierende Beispiele.

Als Führungskraft erfüllen wir eine Vorbildfunktion. Für uns bedeutet das, voranzugehen und einen klaren Weg vorzugeben. Wir schreiten partnerschaftlich und fair gegenüber allen Mitarbeitenden, Kunden und externen Partnern zur Tat und gehen selbst mutig den ersten Schritt. Eigenverantwortlich räumen wir dabei Hindernisse aus dem Weg und schaffen für uns und unsere Kollegen und Kolleginnen Raum, sich zu entfalten und neue kreative und innovative Lösungen zu finden. Dabei sind wir standhaft und treten stets engagiert für unsere Überzeugungen ein – auch wenn einmal schwierige Entscheidungen zu treffen sind. Unsere Argumentation ist schlüssig und fundiert und wir erklären auch bei Widerspruch unseren Standpunkt.

III. ENTWICKLUNG:

Wir führen stärkeorientiert: Für entfaltetes Potenzial.

Unsere Mitarbeitenden sind unser höchstes Gut. Deshalb unterstützen wir sie aktiv bei der Ausschöpfung ihres Potenzials. Neben der Sicherstellung einer sach- und fachgerechten Arbeitsweise ist es unsere besondere Aufgabe, die Fähigkeiten unserer Kollegen und Kolleginnen zu erkennen, zu fördern und sie zu ermutigen, ihre Karriere selbst zu gestalten. Gemeinsam erarbeiten wir kurz- und langfristige Entwicklungsziele und reflektieren regelmäßig die Fortschritte. Die Unterstützung unserer Mitarbeitenden hat für uns denselben Stellenwert wie die Entwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen. Als Führungskraft befähigen wir unsere Kollegen und Kolleginnen dazu, über sich selbst hinauszuwachsen – und ruhig auch über uns.



IV. KOMMUNIKATION: Wir führen dialogorientiert: Für aktive Einbindung.

Information und Kommunikation sind fundamentale Führungsaufgaben, mit denen wir vertrauensvoll umgehen. Wir halten uns proaktiv zu allen relevanten Unternehmensentwicklungen auf dem Laufenden und klären unsere Mitarbeitenden rechtzeitig und anschaulich über Ziele, Entwicklungen, Hintergründe und Maßnahmen auf – insbesondere, wenn diese ihren jeweiligen Tätigkeitsbereich betreffen. Dadurch befähigen wir unsere Kollegen und Kolleginnen dazu, Entscheidungen begründet zu fällen und Aufgaben eigenständig und zielorientiert zu erledigen. Bei unserer Kommunikation berücksichtigen wir eine zielgruppengerechte Ansprache und eine verständliche, präzise Ausdrucksweise. Unsere Aussagen sind verbindlich und klar. Wir vergewissern uns, ob unsere Zuhörer uns verstehen und hören selbst unseren Gesprächspartnern aufmerksam zu.

V. TEAMORIENTIERUNG: Wir führen teamorientiert: Für gemeinsame Erfolge.

Wir wissen, dass herausragende Leistungen das Produkt gemeinsamer Arbeit sind. Jeder Mitarbeitende trägt mit einer konstruktiven Arbeitsweise und einem partnerschaftlichen Umgang dazu bei, Motivation und Begeisterung sowohl im eigenen Team als auch im gesamten Unternehmen zu verbreiten. Als Führungskraft leben wir Teamfähigkeit vor, indem wir proaktiv den Austausch mit unseren Mitarbeitenden suchen und uns mit ihrem Feedback und ihren Meinungen eingehend auseinandersetzen. Wir erkennen die Leistungen unseres Teams an, indem wir Erfolge gemeinsam feiern und positives Feedback von außen an alle Beteiligten weitergeben.

VI. ERGEBNISORIENTIERUNG: Wir führen zielorientiert: Für messbare Resultate.

Ein zentrales Führungswerkzeug der Nagel-Group ist die gemeinsame Vereinbarung von anspruchsvollen und zugleich messbaren Zielen. Um diese zu erreichen, treffen wir klare und nachhaltige Entscheidungen. Dabei haben wir die Einhaltung aller Qualitätsrichtlinien und -ziele stets im Blick. Über geografische und soziale Grenzen hinweg übernehmen wir Verantwortung und zeigen Initiative. Wir planen mit realistischen Budgets und Zeitressourcen, setzen unsere Teams gezielt und effizient ein und überprüfen unsere Arbeitsprozesse regelmäßig. Die Interessen unseres Unternehmens vertreten wir gewissenhaft und suchen stets nach Möglichkeiten, den Ressourceneinsatz und die Wertschöpfung für uns, unsere Partner und unsere Kunden zu optimieren.



5. EMPLOYMENT

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bilden den Grundstein der gesamten Unternehmung und sind der Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Die Nagel-Group hat viel in den Rekrutierungsprozess investiert, mit dem primären Ziel, die richtigen Talente zu finden, die zu der Stellenanforderung passen und das bereits bestehende Personal stärken. Das Unternehmen benötigt Mitarbeiter:innen, die motiviert sind und sich für die Aktivitäten des Unternehmens engagieren. Der Einstellungsprozess ist so gestaltet, dass nur Mitarbeitende eingestellt werden, die zur Unternehmenskultur passen. Die Rekrutierung und Auswahl basieren auf einem mündlichen Gespräch und weiteren Auswahlritten wie Assessment-Center oder Probearbeitstagen. Hierbei orientiert sich die Nagel-Group ausschließlich an den neusten diagnostischen Standards und Auswahlmethoden. Das Einstellungs- und Auswahlmodell ermöglicht es dem Unternehmen, die richtigen Talente für die Organisation zu gewinnen um diese durch beiderseitige Arbeitszufriedenheit langfristig halten zu können. Sowohl bei internen als auch externen Bewerbungen wird höchster Wert auf die Gleichberechtigung und Fairness der Kandidaten gelegt.

6. DIGITALIZATION UND DATA PROTECTION

Wir möchten nicht nur mit dem technischen Fortschritt mithalten, sondern ein Teil von diesem sein. Die Digitalisierung beinhaltet die Schaffung einer Kultur des Einsatzes von Technologie zur Führung eines Unternehmens. Es stellt sich die Frage welche Routineaufgaben durch technische Lösungen effizient gestaltet werden können, um hierdurch die Mitarbeitenden in ihrem Arbeitserfolg zu unterstützen. Dies führt zu einer agilen Organisation, die bereit ist, sich an die schnelle Entwicklung der Technologie anzupassen. Des Weiteren trägt dieser Fortschritt vor allem in dem Personalbereich mit personenbezogenen Daten dazu bei, den Datenschutz zu sichern und das Datenschutzrecht vollumfänglich zu erfüllen.

7. LEARNING & DEVELOPMENT

Eine systematische, bedarfsgerechte und kontinuierliche Weiterbildung gewinnt durch zunehmende Komplexität und Vernetzung von Prozessen und Systemen eine immer größere Bedeutung, um die globalen Ziele des Unternehmens durch entsprechende Maßnahmen und Instrumente zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund ist (Personal-)Entwicklung Voraussetzung und Erfolgsfaktor für eine umfassende Qualifikation der Mitarbeiter:innen und umfasst alle Maßnahmen, die geeignet sind, um die Mitarbeitenden mit der für den Arbeitsplatz erforderlichen fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenz auszurüsten.

HR POLICY

Stand 09/2022



Unser konkretes Ziel ist es allen Mitarbeitenden ein attraktives und bedürfnisorientiertes Weiterbildungsangebot zugänglich zu machen, denn ihre Qualifikationen und Kompetenzen sind unser Wettbewerbsvorteil. Der Zugang zu online und offline Lerninhalten ist dabei schnell und einfach. Ganz im Zeichen von EMPOWER stellen wir eine Trainingslandschaft zur Verfügung, die auch zur selbstgesteuerten und eigenverantwortlichen Weiterbildung einlädt.

Unsere Lernkultur trägt die Überschrift: Nachhaltig. Selbstbestimmt. Unterhaltsam. Relevant.

Nachhaltig: Lernen ist zeitlich und örtlich flexibel.

Selbstbestimmt: Jede:r soll selbst entscheiden, was er wie und wann lernt.

Unterhaltsam: Lernen soll Spaß machen.

Relevant: Die Lerninhalte bedienen aktuelle Bedarfe und werden kontinuierlich überarbeitet.

Das Schaffen zeitlicher Freiräume zum Lernen, die Bereitstellung der technischen Infrastruktur, wie mobiler Plattformen für zeit- und ortsunabhängiges Lernen, das Angebot von Weiterbildung zu digitalen Kompetenzen und Soft Skills oder die Verbesserung individueller Lernpfade für Mitarbeitende demonstrieren auf Unternehmensseite ein klares Bekenntnis zu einer gelebten digitalen Lernkultur.

8. COMMUNICATION

Wir legen großen Wert auf ein Klima, das von Offenheit, Transparenz, Wertschätzung und Vertrauen geprägt ist. Das gilt für den Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern sowie anderen Organisationen und Institutionen.

Wir fördern das Bewusstsein und das Wissen unserer Mitarbeitenden über die Menschenrechte, einschließlich der Arbeitsrechte, und ermutigen sie, alle Bedenken, die sie haben, ohne Repressalien anzusprechen. Hierzu dienen unsere unternehmensinternen Beschwerdemechanismen ebenso wie externe. Explizit sei die EU-Hinweisgeberrichtlinie erwähnt, welche wir durch die Zusammenarbeit mit der INTEGRITY Gesellschaft für Datenschutz, Geldwäscheprävention und Compliance mbH umsetzen. Wir fördern auch die Bereitstellung wirksamer Beschwerdemechanismen durch unsere Zulieferer.

Die Geschäftsführung der Nagel-Group

Handwritten signature of Carsten Taucke in black ink.

Carsten Taucke (CEO)

Handwritten signature of Michael Lütjann in black ink.

Michael Lütjann (CIO)

Handwritten signature of Dr. Holger Werthschulte in black ink.

Dr. Holger Werthschulte (CFO)

Diese HR Policy konsolidiert unsere bestehenden Verpflichtungen und schafft mehr Klarheit über unsere Prozesse und Verfahren. Die Grundsätze werden in unserer gesamten Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette umgesetzt. Die Nagel-Group kommuniziert gegenüber internen und externen Stakeholdern über die Auswirkungen ihrer Aktivitäten.