

VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER DER NAGEL-GROUP

Die Nagel-Group verpflichtet sich zu geschäftlicher Integrität in Übereinstimmung mit den einschlägigen Gesetzen. In unserer Policy und in unserem Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden der Nagel-Group sowie in unserer Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie setzen wir klare ethische Mindeststandards, nach denen wir unser Verhalten ausrichten. Die darin enthaltenen Themen decken das ganze Spektrum unserer täglichen Arbeit ab. Die daraus abgeleiteten Regeln und Richtlinien geben die notwendige Sicherheit und Orientierung im Arbeitsalltag. Der Verhaltenskodex und die Grundsatzerklärung entfalten aber auch Wirkung nach außen. Sie zeigen unseren Kunden und Lieferpartnern, dass die Nagel-Group ein vertrauenswürdiger Partner ist. Sie sind in unserer Unternehmenskultur fest verankert.

Die Einhaltung derselben ethischen Mindeststandards erwarten wir auch von unseren Lieferanten (und Unterlieferanten) sowie Dienstleistern. Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister der Nagel-Group definiert ebenso die Grundsätze und Anforderungen der Nagel-Group an ihre Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. Die Nagel-Group behält sich das Recht vor, die Anforderungen dieses Verhaltenskodex zu ändern. In diesem Fall erwartet die Nagel-Group von ihren Lieferanten (und Unterlieferanten) sowie Dienstleistern, solche angemessenen Änderungen zu akzeptieren.

DER LIEFERANT/DIENSTLEISTER ERKLÄRT HIERMIT:

I. Einhaltung der Gesetze und ethischer Grundsätze

- die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung(en) einzuhalten und sich dabei an den Grundsätzen des „Global Compact“ der Vereinten Nationen sowie dem „ETI Base Code“ zu orientieren und die Grundsätze der 1998 verabschiedeten Erklärung der International Labour Organisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit („Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“) in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten zu respektieren.

II. Verbot von Korruption, Bestechung und Geldwäsche

- alle geltenden nationalen und internationalen Antikorruptions-Gesetze, -Vorschriften, -Regelungen und Standards einzuhalten.
- keine Form von Korruption oder Bestechung zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen an Regierungsbeamte, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen.
- alle geltenden Gesetze und Regelungen zur Bekämpfung von Geldwäsche einzuhalten.

III. Fairer Wettbewerb

- alle geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze einzuhalten.

IV. Achtung der Grundrechte der Mitarbeitenden und Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen

- die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeitenden zu fördern ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.
- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren.

- niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen. Beschäftigte müssen stets die Kontrolle über ihre Ausweisdokumente behalten.
- sicherzustellen, dass Beschäftigte keine Gebühren oder sonstige Zahlungen leisten müssen, um beschäftigt zu werden.
- für sämtliche Zahlungen in Bezug auf rechtlich verbindliche Gebühren und Ausgaben verantwortlich zu sein, die ggf. in Zusammenhang mit seinen Beschäftigten anfallen,
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische oder physische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, dass sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist.
- für angemessene Entlohnung zu sorgen und nationale Gesetze und Branchenstandards zu Arbeitszeiten, Überstunden, Löhnen, Gehältern und sonstigen Arbeitgeberleistungen zu gewährleisten und vertraglich festzulegen.
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

V. Verbot von Kinderarbeit

- keine Kinder unter dem gesetzlichen Mindestbeschäftigungsalter im jeweiligen Land oder der jeweiligen Rechtsordnung einzustellen. Ist kein Mindestalter für eine Beschäftigung festgelegt, werden keine Arbeiter beschäftigt, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

VI. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden

- den gesetzlichen Anforderungen entsprechend Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeitenden zu übernehmen.
- Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen.
- Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind.
- ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.

VII. Rechte an Gebäuden und Land

- das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert, zu achten.

VIII. Umweltschutz

- den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten.
- Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern,
- Menschenrechtsverletzungen, die durch Umweltschädigungen herbeigeführt werden, zu vermeiden.

IX. Klimaschutz

- Maßnahmen zum Schutz des Klimas und zur Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen zu beachten.
- auf Anfrage Daten zu Treibhausgas-Emissionen zur Verfügung zu stellen.

X. Datenschutz und Geheimhaltung

- sämtliche Datenschutz- und Sicherheitsgesetze und -regelungen einzuhalten.
- Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind, angemessen zu schützen und nicht offenzulegen.

XI. Lieferkette und Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

- die Einhaltung der Inhalte des Verhaltenskodex bei seinen Lieferanten/Dienstleistern angemessen zu fördern und durchzusetzen.
- die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten.
- darauf hinzuwirken, dass in seinem Verantwortungsbereich, insbesondere auch bei im Zusammenhang mit der Leistungserbringung tätigen Dritten, sämtliche einschlägigen gesetzlichen menschenrechts- und umweltbezogenen Bestimmungen eingehalten werden.
- sich dazu zu verpflichten, die mit den vertraglich vereinbarten Aufgaben und Tätigkeiten betrauten Mitarbeiter mit den einschlägigen Vorschriften, insbesondere aus Gesetzen über unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten, vertraut zu machen

XII. Prüfungsrecht der Einhaltung

- sich zur Mitarbeit bei regelmäßigen sowie anlassbezogenen Audits zum Nachweis der Einhaltung der Anforderungen dieses Verhaltenskodex bei sich und in seiner Lieferkette zu verpflichten. Die Prüfung kann unter anderem durch unabhängige, von uns ausgewählte Dienstleister erfolgen. Die Audits können unangekündigt sein, werden in der Regel aber zu den üblichen Geschäftszeiten des Geschäftspartners durchgeführt.
- den Zutritt und Zugang zu sämtlichen Produktionsstätten und Informationen, die für die Überprüfung notwendig sind, zu gewähren. Der Lieferant/Dienstleister sichert eine kooperative Zusammenarbeit mit uns und den Auditoren zu. Bei der Auditierung werden die berechtigten Interessen des Lieferanten/Dienstleisters, insbesondere im Hinblick auf Datenschutz sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, angemessen berücksichtigt.
- Abhilfemaßnahmen fristgemäß umzusetzen. Über die Audits wird ein Bericht erstellt, gegebenenfalls zusammen mit einem Plan für solche Abhilfemaßnahmen (z.B. einschlägige Schulungen) und dem Lieferanten/Dienstleister zur Verfügung gestellt.

XIII. Folgen bei Verstößen

- Sofern wir Verstöße gegen die Mindestanforderungen dieses Verhaltenskodex oder geltendes Recht feststellen bzw. durch Dritte hierauf aufmerksam gemacht werden, wird der Lieferant/Dienstleister hierüber schriftlich informiert. Hierbei wird Ihm eine angemessene Nachfrist zur Abhilfe gesetzt.
- Bei Kenntniserlangung von Verstößen bei sich oder in seiner Lieferkette, ist der Lieferant/Dienstleister verpflichtet, uns unverzüglich hierüber zu unterrichten, angemessene Abhilfemaßnahmen mit uns abzustimmen und diese fristgemäß umzusetzen.
- Nach fruchtlosem Ablauf der gesetzten Frist zur Abhilfe, haben wir das Recht, die Geschäftsbeziehung oder einzelne Verträge unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende oder fristlos zu beenden. Das Recht auf Schadenersatz bleibt hiervon unberührt.
- Vorsätzliche sowie schwerwiegende Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex stellen wesentliche Pflichtverletzungen des Lieferanten/Dienstleisters dar. Das berechtigt uns, die gesamte Geschäftsbeziehung fristlos zu beenden oder von einzelnen Vereinbarungen und Verträgen zurückzutreten oder diese fristlos zu kündigen. Das Recht auf Schadenersatz bleibt hiervon unberührt.

XIV. Meldung von Verstößen

Im Rahmen des zum 01.01.2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wurde ein Hinweisgebersystem und Beschwerdeverfahren eingerichtet, bei dem Meldungen abgegeben werden können, um Verstöße gegen menschenrechts- und umweltbezogene Pflichten zu verhindern oder zu beenden. Bei Anhaltspunkten zu einem Verstoß in der Lieferkette ist die Nagel-Group unverzüglich und unaufgefordert zu informieren.

Website: [Nagel-Group - Compliance bei der Nagel-Group](#)

Hotline: Die Rufnummern der einzelnen Länder finden Sie unter der oben genannten Website. Hier können Sie sich völlig anonym an eine externe Ombudsperson wenden.

Nagel-Group, Stand Mai 2024