

Niederrhein-Gold Code of Conduct

Nachfolgende soziale und ökologische Mindeststandards sind uns als Unternehmen Niederrhein-Gold Tersteegen GmbH & Co. KG (im weiteren Verlauf „Niederrhein-Gold“ oder „wir“) wichtig und Voraussetzung bei unseren Geschäftspartner/innen. Diese Mindestanforderungen sind Vertragsbestandteil und basieren auf nationalen und internationalen Leitsätzen und Prinzipien.¹

Niederrhein-Gold betrachtet die Umsetzung der sozialen und ökologischen Sorgfaltspflichten, gemäß Kundenanforderungen sowie die der jeweils gültigen Fassung nationaler und internationaler Gesetzgebungen (wie bspw. das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)) entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungsketten, als wichtigen Teil der Unternehmenskultur. Jegliche Form von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen sowie Umweltverstöße über die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette hinweg sind inakzeptabel. Dabei sind folgende Risiken innerhalb unserer Lieferkette abzuwenden:

Menschenrechtliche Risiken

Kinderarbeit unter zulässigem Mindestalter und schlimmste Formen der Kinderarbeit für Kinder unter 18 Jahren

Bei der Herstellung von Waren oder der Erbringung von Dienstleistungen für Niederrhein-Gold ist Kinderarbeit, wie sie durch die Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen, den internationalen Standard SA8000 o.ä. sowie durch nationale Vorschriften definiert wird, verboten für Kinder unter 18 Jahren. Verstöße gegen dieses Verbot sind durch dokumentierte Strategien und Verfahren zu beseitigen; die schulische Ausbildung der Kinder soll angemessen unterstützt werden. Heranwachsende (Jugendliche), die entsprechend der Definition des internationalen Standards SA8000 o.ä. mindestens 15 Jahre und noch nicht 18 Jahre alt sind, dürfen nur außerhalb der Schulzeit beschäftigt werden, sofern die nationalen Gesetze dies erlauben. Heranwachsende (Jugendliche) dürfen keine Nacharbeit verrichten.

Zwangarbeit, moderne Sklaverei und Disziplinarmaßnahmen

Alle Formen der Zwangarbeit sind verboten. Die Anwendung körperlicher Strafen, nötigenden mentalen oder physischen Zwangs sowie beleidigender verbaler Beschimpfungen ist verboten. Als

¹ Unsere Handlungsmaxime unserer unternehmerischen Sozial- und Umweltverantwortung basieren z. T. auf: Internationale Menschenrechtscharta, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), UN-Kinderrechtskonvention, UN-Frauenrechtskonvention, UN Women Empowerment Principles, Pariser Klimaschutzabkommen, Minamata Übereinkommen, Stockholmer Übereinkommen, Basler Übereinkommen, Zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC), The Accountability Framework Core Principles sowie amfori BSCI und BEPI Verhaltenskodex.

Zwangs- oder Pflichtarbeit wird laut ILO jede Arbeit oder Dienstleistung gefasst, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Jede/r Geschäftspartner/in ist dazu verpflichtet, moderne Sklaverei sowie aller anderen sklavenähnlichen Praktiken, zu unterlassen und aktiv für die Beseitigung einzutreten. Des Weiteren müssen alle Geschäftspartner/innen das Kündigungsrecht der Mitarbeitenden akzeptieren und respektieren. Disziplinarmaßnahmen sind nur im Rahmen von nationalem Recht sowie der international anerkannten Menschenrechte gestattet. Jede unangemessene Disziplinarmaßnahme ist verboten. Hierzu zählen u.a. der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder (Ausweis-)Dokumenten und das Verbot, den Arbeitsplatz oder das Produktionsgelände zu verlassen.

Missachtung von Arbeitsschutz

Sichere und gesundheitsverträgliche Bedingungen am Arbeitsplatz sind zu gewährleisten. Zustände am Arbeitsplatz und in betrieblichen Einrichtungen und Arbeitsbedingungen, die grundlegende Menschenrechte verletzen, sind verboten. Insbesondere Heranwachsende (Jugendliche) sollen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit und Entwicklung gefährden. Es sind Maßnahmen zu ergreifen, um eine übermäßige körperliche und geistige Ermüdung der Mitarbeitenden zu verhindern. Die Mitarbeitenden sollen regelmäßig über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden. Zudem sind alle Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung einzuhalten. Dies beinhaltet regelmäßige Prüfungen der Anlagen und des dazugehörigen Equipments. An den Arbeitsplätzen ist zudem für eine hinreichende Sauberkeit zu sorgen. Stellt der/die Geschäftspartner/in Mitarbeitenden Unterkünfte zur Verfügung, gelten für diese entsprechend die voran angeführten Anforderungen. Die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen soll durch eine beauftragte Person überwacht werden.

Missachtung von Koalitionsfreiheit (Gewerkschaften)

Die Rechte der Beschäftigten zur Gründung von Arbeitsorganisationen und der Beitritt zu diesen sowie die Rechte zur Führung von Kollektivhandlungen nach Maßgabe der jeweiligen nationalen Gesetze und Vorschriften sowie der ILO-Konventionen dürfen nicht eingeschränkt werden. Die Beschäftigten dürfen wegen der Wahrnehmung dieser Rechte nicht diskriminiert werden.

Ungleichbehandlung

Der/Die Geschäftspartner/in ist verpflichtet, ein gleichgestelltes und chancengleiches Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden sicherzustellen sowie jegliche Form der Diskriminierung zu unterlassen. Niemand

darf aufgrund des Alters, Behinderung, ethnischer Herkunft, Familienstands, Geschlechts, Hautfarbe, einer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, Nationalität, politischer Überzeugung, Religion oder Weltanschauung, sexuellen Orientierung, Gesundheitszustands, sozialen Hintergrunds, anderer persönlicher Merkmale oder anderer sachlich nicht gerechtfertigter Umstände diskriminiert und benachteiligt werden. Dies umfasst auch das Verbot der Bezahlung eines ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

Vorenthalten angemessenen Lohns

Die national geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind einzuhalten. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Regelungen und/oder den in Tarifverträgen vereinbarten Standards entsprechen. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen sind klar zu definieren und regelmäßig auszuzahlen bzw. zu leisten. Das Ziel ist die Zahlung von Löhnen und sonstigen Zuwendungen, die die Lebenshaltungskosten decken, soweit die gesetzlichen Minimumlöhne hierfür zu gering sind. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. Der/Die Geschäftspartner/in ist dazu verpflichtet, die gesetzlichen Sozialleistungen und nach nationalem Recht weitere zustehende Leistungen (z.B. Versicherungsleistungen, Überstundenzuschläge und bezahlter Urlaub) zu erbringen. Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen sind in Textform festzuhalten und den Mitarbeitenden in Form eines Arbeitsvertrags auszuhändigen. Der/Die Geschäftspartner/in nimmt grundsätzlich keinen Einbehalt für Arbeitsmittel vor, es sei denn, es ist nach dem jeweiligen nationalen Gesetz oder Tarifvertrag zulässig.

Die regelmäßige Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten richten sich nach den nationalen gesetzlichen Vorschriften, es sei denn, die ILO- und/oder OECD-Richtlinien sehen eine geringere Arbeitszeit vor.

Zwangsräumung und/oder -enteignung

Widerrechtliche Zwangsräumungen, widerrechtliche Zwangseignung von Land, Wäldern und Gewässern, die die Lebensgrundlage einer Person bilden, sind zu unterlassen.

Private und/oder öffentliche Sicherheitskräfte

Private und/oder öffentliche Sicherheitskräfte dürfen zum Schutz eines Projekts und/oder Standorte/s nicht eingesetzt werden, wenn diese Sicherheitskräfte, aufgrund mangelnder Anweisung und/oder Kontrolle durch unsere Geschäftspartner/innen, das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher

oder erniedrigender Behandlung missachten oder Leib und/oder Leben verletzen und/oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigen.

Korruption

Wir akzeptieren keine Korruption entlang der gesamten Lieferkette. Unter Korruption verstehen wir den Missbrauch einer Vertrauensstellung, in der einer Person ungerechtfertigte immaterielle/materielle Vorteile gewährt werden, auf die diese Person keinen rechtlich begründeten Anspruch hat, wodurch der/die Handelnde sich selbst oder seinem/ihrer Auftraggeber/in seinerseits/ihrerseits unberechtigte Vorteile verschaffen will oder sich für solche zu Unrecht gewährten Vorteile bedanken will. Von unseren Geschäftspartner/innen erwarten wir, dass sie gegen Korruption entlang der gesamten Lieferkette vorgehen.

Umweltrechtliche Risiken

Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs

Alle Geschäftspartner/innen sind aufgefordert unsere Bemühungen für eine bessere Umwelt zu unterstützen und jegliche Form schädlicher Bodenveränderungen, schädlicher Gewässerverunreinigungen, schädlicher Luftverunreinigungen, schädlicher Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch abzuwenden. Bevorzugt werden von uns Lieferanten, welche ein Umweltmanagementsystem (DIN EN ISO 14001) und ein Energiemanagementsystem (DIN EN ISO 50001) in ihren Prozessen implementiert haben, mit dem Ziel, Energie zu sparen und Treibhausgase nachweislich zu reduzieren. Die umwelt- und sicherheitsrechtlichen Vorschriften zur Abfallbehandlung, zum Umgang mit Chemikalien oder anderen gefährlichen Materialien oder Stoffen sind einzuhalten. Die Beschäftigten sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen nachweislich zu schulen. Die Geschäftspartner/innen sollen die jeweils nationalen und internationalen Umweltschutzgesetze und -verordnungen einhalten und insbesondere die Verbote aus den oben aufgeführten umweltbezogenen Übereinkommen² im Hinblick auf Quecksilber, persistente organische Schadstoffe und gefährliche Abfälle beachten.

² Siehe Fußnote auf der ersten Seite.

Maßnahmen zur Einhaltung des Code of Conducts

Betriebliche Umsetzung

Die Umsetzung und Begleitung der vorstehend genannten sozialen und ökologischen Standards ist durch eine betriebsinterne Strategie der sozialen Verantwortlichkeit und durch ein entsprechendes betriebsinternes Verfahren zu bewerkstelligen. Es ist ein betriebsinternes Meldewesen für Verstöße gegen diese sozialen und ökologischen Standards einzurichten. Beschäftigte, die Meldungen machen, dürfen deswegen nicht diszipliniert oder benachteiligt werden.

Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen

Der/Die Geschäftspartner/in soll bei dem Verdacht einer unmittelbar bevorstehenden oder bereits sich im Gang befindlichen Verletzung des Code of Conducts im eigenen Geschäftsbereich oder in dessen Lieferkette, alles in der Macht stehende zu tun, um die Verletzung schnellstmöglich zu beenden oder zu verhindern.

Sollte ein solcher Fall eintreten, so wollen wir gemeinsam ein Konzept zur Beendigung der Verletzung unserer Anforderungen erarbeiten und umsetzen. Gleichermaßen wollen wir mit unseren Geschäftspartner/innen sukzessive Präventionsmaßnahmen erarbeiten und ergreifen.

Haben unsere Geschäftspartner/innen Hinweise auf einen möglichen oder tatsächlichen Verstoß gegen unseren Code of Conduct, erwarten wir eine entsprechende Benachrichtigung. Hierzu können sich die Geschäftspartner/innen und alle weiteren Interessensvertreter/innen unseres Beschwerdemechanismus bedienen, der den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) entspricht und unter www.niederrhein-gold.de erreichbar ist.

Monitoring

Die Geschäftspartner/innen von Niederrhein-Gold sind damit einverstanden, dass die Umsetzung dieses Code of Conducts jederzeit durch Niederrhein-Gold oder durch einen von Niederrhein-Gold beauftragten unabhängigen Prüfer/in kontrolliert werden können.

Sie werden zudem angehalten im angemessenen Umfang sämtliche erforderlichen Informationen rund um ESG-Themen (**E**nvironmental, **S**ocial, **G**

NIEDERRHEIN-GOLD · POSTFACH 20 03 38 · D-47423 MOERS

Telefon: (0 28 41) 96 96-0

Telefax: (0 28 41) 96 96-24

beauftragen. Jegliche Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Geschäftspartners bleiben selbstverständlich gewahrt.

Beendigung

Eine Verletzung des Code of Conducts berechtigt Niederrhein-Gold, dem/der Geschäftspartner/in eine angemessene Frist für die Beseitigung der Verletzung zu setzen und nach erfolglosem Fristablauf und wiederholtem Male den Vertrag unverzüglich beenden. Eine Fristsetzung ist bei einer schwerwiegenden Verletzung nicht notwendig. In diesem Fall ist Niederrhein-Gold berechtigt hierdurch entstehende Schäden geltend zu machen.

Stand: Juli 2024