

Nölken Hygiene Products GmbH

Richtlinie Ethik

für unsere Mitarbeitenden

Gültig ab 16. Oktober 2024

Version 1

Nölken Hygiene Products GmbH
Klarenplatz 2 53578 Windhagen
Phone +49 2645 9527-0 Fax +49 2645 9527-33
www.noelken.de

Inhaltsverzeichnis

1. Unsere ethischen Grundsätze	2
2. Geltungsbereich	2
3. Meldesystem	3
4. Compliance-Erwartungen	3

1. Unsere ethischen Grundsätze

- Wir bekennen uns zu einer Kultur der Ethik und Compliance, in der wir unser Geschäft mit Integrität und im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften führen
- Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie mögliche Verstöße gegen Gesetze und relevante Vorschriften sowie Richtlinien bzw. einen Verdachtsfall melden
- Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden sowie das verantwortungsbewusste Handeln im Umgang mit unserer Umwelt haben für uns höchste Priorität
- Wir behandeln jeden respektvoll und tolerieren keine unfaire Behandlung, Belästigung oder Missbrauch am Arbeitsplatz
- Wir fördern Vielfalt und dulden keine Art von Diskriminierung
- Wir arbeiten zusammen im Team mit der nötigen Offenheit und Vertraulichkeit
- Wir erkennen das Recht auf Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit an
- Wir akzeptieren keine Bestechungsgelder oder sonstige unzulässige Zahlungen und führen Bücher und Aufzeichnungen, um Zahlungen ehrlich zu beschreiben
- Geschenke und Bewirtungen von Dritten dürfen nur in Absprache mit dem Vorgesetzten angenommen werden (siehe Mitarbeiterhandbuch)
- Wir schützen persönliche Daten und vertrauliche Informationen
- Wir schließen keine Vereinbarungen und treffen keine Übereinkommen mit Marktbegleitern, um Preise festzulegen oder den freien Wettbewerb anderweitig zu beschränken
- Unsere Geschäftspartner werden sorgfältig geprüft und sollen sich ethisch und korrekt verhalten

2. Geltungsbereich

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie die Richtlinie Ethik kennen und stets befolgen. Dies gilt auch für alle Mitarbeitenden unserer Tochterunternehmen Noelken Sp.z o.o. und NW-Chemie GmbH. Jeder Vorgesetzte ist dazu angehalten, ein geeignetes Umfeld zu schaffen. Wir erwarten, dass

die Bedeutung von Ehrlichkeit, Fairness, Vertrauen und Integrität vermittelt werden.

Wir erwarten von Mitarbeitenden, die mit Dritten Geschäfte machen, dass sie diese dazu anhalten, die maßgeblichen Aspekte dieser Richtlinie zu befolgen. Diese Aspekte sind zusätzlich in einem separaten Kodex (Nachhaltigkeitskodex) für Dritte zusammengefasst.

Die Nichteinhaltung dieses Kodex kann zu disziplinären Maßnahmen führen. Bei schweren und/oder absichtlichen Verstößen kann dies auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedeuten.

3. Meldesystem

Wenn Sie Bedenken hinsichtlich einer Vorgehensweise oder einer aktuellen Situation haben oder ein Verdachtsfall identifiziert wurde, können Sie diese/n jederzeit an Ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung melden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit unsere Vertrauensperson (siehe Mitarbeiterhandbuch) aufzusuchen. Sollte jedoch eine Meldung beim Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung unangemessen erscheinen, können Sie in diesen Fällen unser Hinweisgebersystem nutzen, das sich auf unserer Homepage unter *Impressum* befindet. Dieses System ist ein sicherer Kommunikationskanal und wird von externen Dritten verwaltet. So können wir Ihnen 100%ige Anonymität gewährleisten. Das Hinweisgebersystem steht Ihnen zur Verfügung, um mögliche Verstöße oder Bedenken in Bezug auf alle Bereiche dieser Richtlinie zu melden, einschließlich menschenrechts-, gesundheits-, sicherheits- und umweltbezogene Angelegenheiten.

4. Compliance-Erwartungen

Unsere Mitarbeitenden verpflichten sich, die ethischen Grundsätze und faire Geschäftspraktiken einzuhalten und zu fördern. Folgende Anforderungen gelten dabei als Mindeststandard:

4.1. Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz

Wir stellen sicher, dass die geltenden Pflichten und Gesetze des Arbeits- und Umweltschutzes eingehalten werden. Es ist ein integraler Bestandteil unserer Philosophie für die Einhaltung der Vorschriften zum Schutz der Umwelt und Menschen zu sorgen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden den relevanten Anweisungen zu folgen als Vorbilder zu fungieren.

4.2. Zusammenarbeit und Kollegialität

Wir behandeln jeden mit Fairness, Respekt und Würde. Diskriminierung jeglicher Art sowie Belästigungen, Missbrauch oder unangemessenes Verhalten aufgrund von Merkmalen von Personen, wie sexueller Orientierung,

Alter, Herkunft, Religion, Geschlecht, Hautfarbe oder Weltanschauung werden nicht toleriert. Wir treten für Inklusion ein und fördern diese.

4.3. Datenschutz

Nölken verarbeitet alle personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter und Geschäftspartner mit hoher Sensibilität, vertraulich und im Einklang mit den gültigen Rechtsvorschriften. Die Verpflichtungen nach der Datenschutz-Grundverordnung werden ernst genommen und alle nötigen Maßnahmen implementiert, um die Anforderungen zu erfüllen. Vertrauliche Informationen, die im Zuge der Geschäftstätigkeit entstanden sind, dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden. Alle Mitarbeitende werden jährlich zum Thema Datenschutz geschult. Weitere Informationen sind ebenfalls im Mitarbeitenden-Handbuch beschrieben.

4.4. Fairer und freier Wettbewerb

Kartellrechtswidrige Absprachen mit Dritten sind strengstens verboten und werden nicht geduldet. Wir wenden die Grundsätze des fairen und freien Wettbewerbs an und halten alle relevanten Vorschriften ein. Buchungen werden ordnungsgemäß durchgeführt und Geschäftsvorfälle werden weder verschleiert noch verfälscht.

4.5. Korruption, Bestechlichkeit und Interessenskonflikte

Es ist nicht gestattet Geschenke, Geldbeträge oder andere Vergünstigungen anzunehmen, die die Unabhängigkeit oder Integrität beeinträchtigen können. Ausnahmen sind geschäftsübliche Höflichkeiten und Gastfreundschaft. Alle Entscheidungen müssen im besten Interesse des Unternehmens getroffen werden und dürfen nicht auf persönlichen Interessen beruhen.

4.6. Menschenrechte

Wir respektieren und erkennen die Bedeutung der Menschenrechte an. Wir setzen uns dafür ein, dass die Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden. Dazu zählen die ILO (International Labour Organization)-Kernarbeitsnormen:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Arbeitszeiten müssen den geltenden lokalen Gesetzen und Standards entsprechen.