

CODE OF CONDUCT

Verhaltenskodex für die
Mitarbeitenden von
nox Germany GmbH

INHALTSVERZEICHNIS

▶ Vorwort der Geschäftsführung	Seite 4
▶ Unser Verhaltenskodex	Seite 6
▶ Unsere ethische Verpflichtung	Seite 9
▶ Unsere Prinzipien	Seite 11
▶ Unsere Geschäftspraktiken	Seite 14

Infoblatt Verhaltenskodex

Seite 18

▶ Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)	Seite 19
▶ Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact)	Seite 19
▶ Die 10 Prinzipien des UN Global Compact	Seite 20
▶ Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)	Seite 22
▶ UN-Kinderrechtskonvention	Seite 23
▶ UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen	Seite 23
▶ Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	Seite 23

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Liebe Kolleg*innen,

das Ziel unserer Geschäftstätigkeit bei nox Germany GmbH ist es, unseren Kund*innen einen Mehrwert zu bieten und dabei den Belangen der Gesellschaft, der Umwelt und unseren Mitmenschen in jeder Hinsicht und zu jedem Zeitpunkt Rechnung zu tragen.

Daher tragen wir eine besondere unternehmerische Verantwortung und sind überzeugt davon, dass ganzheitliches Denken und Handeln unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Herausforderungen, die grundlegende Basis für **wertschöpfendes, nachhaltiges Wachstum** bilden.

Unsere Geschäftspraktiken pflegen einen verantwortungsvollen Umgang mit der Natur und ihren Ressourcen. Wir legen Wert auf einen respektvollen, fairen und partnerschaftlichen Umgang mit unseren Mitarbeitenden sowie unseren Geschäftspartner*innen. Unser Verhaltenskodex definiert daher die Mindestanforderung an die gesellschaftlichen,

umweltbezogenen, ethischen und Menschenrechts-Verpflichtungen.

Dieser Kodex gilt auf unbestimmte Zeit. Wir behalten uns jedoch das Recht vor, diese Anforderungen gemäß der jeweils aktuell gültigen Gesetze angemessen anzupassen. In einem solchen Fall erwarten wir, dass die angepassten Grundsätze eingehalten werden. Weiterhin behalten wir uns das Recht vor, unangekündigte Besuche und Untersuchungen in Bezug auf Einhaltung der Grundsätze durchzuführen.

Das Erreichen dieser Standards ist ein fortlaufender Prozess und fordert stetige Verbesserung. Daher sind wir auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit angewiesen und bedanken uns bereits heute für den wichtigen Beitrag aller Kolleg*innen zum Erfolg unseres Unternehmens.

Die Geschäftsführung

Alexander Kohnen
CEO



UNSER VERHALTENSKODEX

Ziel

Unser Verhaltenskodex definiert unser tägliches Geschäftsverhalten und basiert auf unserem Unternehmensleitbild sowie unserer Kultur. Er bildet einen konkreten Handlungsrahmen für alle Mitarbeitenden. Die Einhaltung des Kodex stärkt nachhaltig die Identifikation der Mitarbeitenden mit nox Germany GmbH und fördert den Aufbau eines positiven Firmenimages. Die definierten Grundsätze sichern die Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften, Normen, vertragliche Verpflichtungen sowie sonstiger bindenden Verpflichtungen.

Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden an allen Standorten und Organisationseinheiten von nox Germany GmbH. Die definierten Regelungen sind für alle gleichermaßen verbindlich, unabhängig der Funktion oder des Aufgabenbereichs.



Grundlage

Unser Verhaltenskodex basiert auf den Grundsätzen der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) sowie dem Global Compact der Vereinten Nationen (Verhaltenskodex für eine globalisierte Wirtschaft), den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Berichtspflicht bei Nichteinhaltung & Sanktionen bei Verletzung

Sofern Mitarbeitende Verstöße gegen den Verhaltenskodex bekannt werden, möchten wir zur unverzüglichen Meldung ermutigen. Hierfür kann das Whistleblower-Portal (siehe QR-Code) oder die E-Mail-Adresse compliance@nox-nachtexpress.de genutzt werden.

Weitere Informationen können alle Mitarbeitenden auch der Whistleblowing-Policy entnehmen.

Sämtliche Mitteilungen werden vertraulich behandelt. Verstöße gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex, gegen Gesetze oder unternehmensinterne Regeln werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche, strafrechtliche aber auch zivilrechtliche Folgen haben.



SIE HABEN FRAGEN?

Bei Unsicherheiten zur Anwendung des Verhaltenskodex sowie bei Fragen zu möglichen Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit oder unsere ethischen Zielsetzungen kontaktieren Sie bitte ihre direkte Führungskraft oder die Geschäftsführung.

[www.whistleblowersoftware.com/
secure/group-nox](http://www.whistleblowersoftware.com/secure/group-nox)

UNSERE ETHISCHE VERPFLICHTUNG

Geltendes Recht & ethischer Grundsatz

Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, dass sich alle Mitarbeitenden von nox Germany GmbH an alle für unsere Geschäftstätigkeit geltenden gesetzlichen Vorschriften halten und für deren Einhaltung Sorge tragen. Jede Führungskraft ist daher dazu verpflichtet, die geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Regelungen zu kennen und die Einhaltung dieser im Sinne ihrer Vorbildfunktion vorzuleben. Den unterschiedlichen Interessen unserer Geschäftspartner*innen und Kund*innen werden wir durch ein ehrliches, faires und integrires Verhalten gerecht.

Menschenrechte

Die Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen dienen uns als Orientierung und wir achten jederzeit auf die Einhaltung der Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs. Wir unterstützen und tolerieren keine Form von Kinder- und Zwangsarbeit. Unter Berücksichtigung des gültigen nationalen Gesetzes, respektieren wir die Grundsätze der International Labour Organisation (ILO) über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit.

Wir halten uns an die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) und stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden im Rahmen des Geltungsbereichs des Mindestlohngesetzes mindestens den jeweils gültigen gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen, soweit diese unter den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes fallen.



UNSERE PRINZIPIEN

Chancengleichheit & Diversität

Wir dulden keine wiederrechtliche Benachteiligung der Mitarbeitenden, unabhängig der Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft, Kultur, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderungen, politischer oder philosophischer Überzeugungen oder sonstiger Merkmale und verpflichten uns jeglicher Form der Diskriminierung, Belästigung, Bedrohung oder Misshandlung entschieden entgegenzutreten. Wir zeichnen uns aus durch gelebte Diversität in der Zusammenarbeit und dies ist für uns eine wichtige Grundlage für ein kund*innenorientiertes, erfolgreiches Dienstleistungsunternehmen. Wir lehnen jede Art von Benachteiligung, Ausgrenzung oder Einschränkung ab, die dazu führt oder das Ziel hat, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen bei der Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung von Menschenrechten und Grundfreiheiten für Frauen zu beeinträchtigen oder zu verhindern.

Transparenz, Kommunikation &

Vereinigungsfreiheit

Die Privatsphäre, die persönliche Würde und die Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeitenden werden von uns gleichermaßen respektiert. Unser Umgang mit unseren Mitarbeitenden ist geprägt von Offenheit und Ehrlichkeit sowie gegenseitigem Respekt, Verantwortung und Vertrauen. Wir achten und respektieren das Grundrecht unserer Mitarbeitenden auf Vereinigungs- und Tariffreiheit.

Qualität, Wirtschaftlichkeit & Kund*innenzufriedenheit

Die grundlegende Basis für wertschöpfendes und nachhaltiges Wachstum bilden unsere unternehmerische Verantwortung sowie unser ganzheitliches Denken und Handeln unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Herausforderungen.

Die Qualitätsansprüche unserer Kund*innen unserer Dienstleistung haben für uns im Rahmen unserer Netzwerkintegrität höchste Priorität und daher ist es unser Anspruch, eine stetige Verbesserung unserer Prozesse und Dienstleistungen zu fördern. Wir setzen auf Partnerschaftlichkeit und binden unsere Kund*innen daher bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen ein.

Gesundheitsschutz & Arbeitsbedingungen

Unsere Mitarbeitenden leisten einen wesentlichen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens. Daher liegen uns das Wohlbefinden und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden sehr am Herzen. Die Einhaltung der geltenden Arbeitsschutzgesetze sowie der internen Arbeitsschutzrichtlinien in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind für uns selbstverständlich. Wir fördern eine angemessene und faire Entlohnung. Wir arbeiten beständig daran, angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu entwickeln und leisten Präventionsarbeit innerhalb unseres Verantwortungsbereiches. Der Konsum und das Mitführen von Drogen am

Arbeitsplatz sind im gesamten Unternehmen strikt untersagt. Jegliche Form von Alkoholkonsum, die die Arbeitsleistung, die Sicherheit oder das Wohlbefinden anderer Mitarbeitenden beeinträchtigt, wird nicht toleriert. Alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, sich während der Arbeitszeit in einem Zustand zu befinden, der eine sichere und produktive Ausführung der eigenen Aufgaben ermöglicht. Durch effektives Risiko- und Notfallmanagement sichern wir unsere Abläufe und die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden Gefahrensituationen ab.

Umweltschutz & Nachhaltigkeit

Im Rahmen unserer Verantwortung verfolgen wir im Bereich Nachhaltigkeit und Umweltschutz einen integrierten Ansatz. Unser integriertes Managementsystem unterstützt uns bei der Analyse möglicher Umweltbeeinträchtigungen, sodass wir negativen Auswirkungen auf unser Umfeld wirkungsvoll entgegen treten können. Ziel ist es, eine Balance zwischen ökologischer, sozialer und ökonomischer Nachhaltigkeit zu schaffen. Durch effektives Stakeholder-Management verbinden wir maximalen Kund*innennutzen, nachhaltiges Wirtschaftswachstum, höchste Sicherheitsstandard sowie auf größtmögliche Umwelt- und Klimaverträglichkeit miteinander.



UNSERE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Fairer Wettbewerb

Unser langfristiges Ziel ist, unsere Marktposition zu sichern und nachhaltig auszubauen. Wir halten uns hierbei stets an die geltenden Regeln des freien und fairen Wettbewerbs und des Kartellrechts und wählen unsere Transportpartner*innen und Lieferant*innen sorgfältig aus. Wir achten stets darauf, dass alle an der Wertschöpfungskette beteiligten Stakeholder erfolgreich sein können.

Interessenkonflikt

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden jederzeit ethisch einwandfreies Handeln, sodass keine persönlichen Abhängigkeiten, Verpflichtungen oder sonstige Interessenkonflikte entstehen. Daher sollten Geschäftsbeziehungen mit Verwandten oder sonstigen nahestehenden Personen vermieden werden. Unsere Mitarbeitenden sind verpflichtet etwaige Konflikte selbst zu erkennen, aktiv entgegen zu wirken und unverzüglich der direkten Führungskraft zu melden.

Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktion

Wir halten uns an sämtliche geltende Gesetze und Regelungen des nationalen und internationalen Rechts zu Ein- und Ausfuhrkontrollen, Sanktionen, Embargos und Beschränkungen für den (Re-) Export von Gütern in bestimmte Länder.

Finanzielle Verantwortung

Wir stellen eine genaue Buchführung und Aufzeichnungen hierüber sicher. Wir halten die gesetzlichen Anforderungen zur Rechnungslegung und die allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätze ein.





Bestechung, Erpressung & Korruption

Jegliche Form von Bestechlichkeit, Bestechung, Korruption, Erpressung oder Unterschlagung sowie der Versuch hiervon sind untersagt. Unsere Mitarbeitenden vermeiden grundsätzlich Konflikte zwischen den persönlichen Interessen und beruflichen Pflichten und sie gewähren, erfragen oder akzeptieren keine unzulässigen Vorteile, Geschenke, Zahlungen oder andere nicht gesetzeskonforme Anreize jeglicher Art. Geschenke und Einladungen werden nur angenommen, wenn sie der Höflichkeit, Sitte oder Gepflogenheiten des jeweiligen Landes entsprechen und bedürfen im Zweifel der Freigabe durch die jeweilige Führungskraft.

Umgang mit Geschäftspartner*innen

Alle Mitarbeitenden repräsentieren im Umgang mit Geschäftspartner*innen die Produkte und Dienstleistungen der nox Germany GmbH. Daher sind die Grundsätze des Verhaltenskodex stets einzuhalten. In unseren Geschäftsbeziehungen handeln wir stets integer. Wir erwarten daher auch von unseren Geschäftspartner*innen, Lieferant*innen, Subunternehmer*innen und Berater*innen, dass geltende Gesetze sowie die Grundsätze dieses Verhaltenskodex eingehalten werden. Einzelheiten sind in unserem Verhaltenskodex für Lieferant*innen festgelegt. Mit Regierungen, Behörden und politischen Interessensvertretungen pflegen wir einen stets transparenten und aufrichtigen Umgang und berücksichtigen hierbei das geltende Recht.

Umgang mit Firmeneigentum

Wir pflegen grundsätzlich einen verantwortungsvollen Umgang mit Firmeneigentum, geistigem Eigentum oder anderen Vermögenswerten von nox Germany GmbH. Wir nutzen das Firmeneigentum ausschließlich für die vorgesehenen geschäftlichen Zwecke. Eine missbräuchliche Nutzung für andere Zwecke z.B. für unangemessene persönliche oder illegale Zwecke, ist untersagt.

INFOBLATT

VERHALTENSKODEX

Grundsätze der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der vereinten Nationen (UN)

In der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, welche aus 30 Artikeln besteht, geht es um die grundlegenden Rechte, die jedem Menschen zustehen sollten. Viele Staaten haben die Menschenrechte in ihre Verfassungen aufgenommen. In Deutschland sind die Menschenrechte im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert.

(Quellen: <https://www.un.org> und <https://www.menschenrechtserklaerung.de>)

Global Compact der Vereinten Nationen (UN GLOBAL COMPACT)

Hierbei handelt es sich um einen weltweiten Pakt, der zwischen Unternehmen und der UNO geschlossen wurde. Unternehmen werden dazu aufgerufen, ihre Strategien nach den 10 Prinzipien des UN Global Compacts und den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) auszurichten und Maßnahmen zur Umsetzung zu fördern, sodass die Globalisierung allen Menschen dieser Erde zugutekommt.



Die 10 Prinzipien des UN GLOBAL COMPACT:

Menschenrechte

- 1 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- 2 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

- 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- 4 Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- 5 Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- 6 Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Umwelt

- 7 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- 8 Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- 9 Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen

Korruptionsprävention

- 10 Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

(Quelle : <https://www.globalcompact.de> und <https://sdgs.un.org>)



Kernarbeitsnormen der internationalen

Arbeitsorganisation (ILO)

Bei den Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation geht es um 5 Grundprinzipien, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowie hinreichenden Schutz gewährleisten sollen. Die konkrete Ausgestaltung der Grundprinzipien findet man in 10 Übereinkommen, die als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden.

5 Grundprinzipien:

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

Die 10 Übereinkommen:

- ▶ Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)
- ▶ Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949)
- ▶ Übereinkommen 29: Zwangsarbeit (1930) und von 2014 zum Übereinkommen zur Zwangsarbeit
- ▶ Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)
- ▶ Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts (1951)
- ▶ Übereinkommen 111: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)
- ▶ Übereinkommen 138: Mindestalter (1973)
- ▶ Übereinkommen 155: Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (1981)
- ▶ Übereinkommen 182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)
- ▶ Übereinkommen 187: Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz (2006)

(Quelle: <https://www.ilo.org>)

UN-Kinderrechtskonvention

Die UN-Kinderrechtskonvention ist ein Regelwerk der Vereinten Nationen, das die Bedürfnisse und Interessen (z.B. Recht auf Bildung oder auch Recht auf Schutz vor Gewalt) aller Kinder weltweit betont. Jedes Kind braucht besonderen Schutz und Fürsorge, um sich gesund zu entwickeln.

(Quelle: <https://www.unicef.de>)

UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen

Die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, kurz CEDAW) ist ein internationales Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Hierbei handelt es sich um das wichtigste internationale Abkommen zum Schutz der Rechte von Mädchen und Frauen.

(Quelle: <https://www.unwomen.de>)

Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz legt fest, dass sich betroffene Unternehmen darum bemühen müssen, dass es im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette zu keinen Menschenrechtsverletzungen kommt.

(Quelle: <https://www.taylorwessing.com/>)

Weitere Infos:

<https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Gesetz-ueber-die-unternehmerischen-Sorgfaltspflichten-in-Lieferketten/gesetz-ueber-die-unternehmerischen-sorgfaltspflichten-in-lieferketten.html>



nox Germany GmbH

Katzbergstraße 3, 40764 Langenfeld

www.nox-nachtexpress.de

