

Code of Conduct zur gesellschaftlichen Verantwortung

Präambel

NGL präsentiert sich seit 2007 als leistungsstarkes und unabhängiges Dienstleistungsunternehmen. Als Europäisches Unternehmen mit flächendeckender Präsenz in unserem Kernland Deutschland bieten wir unseren Kunden ein umfassendes Leistungsportfolio. Grundlage unseres Geschäftsmodells ist ein internationales Netzwerk aus Partnern und Agenten, die unsere gemeinsame Philosophie vom Dienstleistungs- und Servicegedanken vertreten.

Als international agierendes Speditionsunternehmen sehen wir uns gesellschaftlich verpflichtet auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der globalen Märkte zu reagieren. Um unserer Verpflichtung bzw. den Herausforderungen und gesellschaftlichen Erwartungen, gerecht zu werden, hat sich die Gesellschaft entschlossen, folgenden Code of Conduct (CoC) zur gesellschaftlichen Verantwortung als Bestandteil der Firmenleitlinie festzulegen.

1. Unternehmensführung

Nachfolgender CoC basiert auf einem Verständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung. NGL übernimmt Verantwortung, indem es die Folgen seiner unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht bedenkt. Hierbei ist es das Ziel einen angemessenen Interessensausgleich herbeizuführen. Im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume, tragen wir an unseren Standorten zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft bei. Wir orientieren uns grundsätzlich an allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Rechtschaffenheit, Integrität und Respekt vor der Menschenwürde.

2. Geltungsbereich

Dieser CoC gilt für alle NGL-Niederlassungen und Geschäftseinheiten in der Bundesrepublik Deutschland.

Die Geschäftsführung ist bestrebt, im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume, die Inhalte auch bei anderen Lieferanten in der weiteren Wertschöpfungskette zu fordern.

3. Grundlagen gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

NGL wirkt aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

3.1 Einhaltung der Gesetze

NGL agiert ausschließlich nach geltenden Gesetzen und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen wir tätig sind. Bei Ländern mit schwachem institutionellem Rahmen prüfen wir sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus dem eigenen Heimatland für verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend angewandt werden sollte.

3.2 Integrität und Organizational Governance

3.2.1 NGL orientiert sein Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnik.

3.2.2 NGL lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention¹ ab. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

3.2.3 NGL verfolgt saubere und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Im Wettbewerb richtet es sich an professionellem Verhalten und qualitätsgerechter Arbeit aus. Mit den Aufsichtsbehörden pflegt es einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang.

3.3 Verbraucherinteressen

NGL berücksichtigt Verbraucherschützende Vorschriften, sofern diese relevant sind.

3.4 Kommunikation

Gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessensgruppen, kommuniziert NGL offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses CoC und dessen Umsetzung. Sämtliche Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt. Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen unserer Geschäftspartner werden sensibel und vertraulich behandelt.

¹ Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003, in Kraft seit 2005

3.5 Menschenrechte

NGL setzt sich für die Förderung der Menschenrechte ein. Wir halten die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta² ein, insbesondere die nachfolgend genannten:

3.5.1 Privatsphäre

Schutz der Privatsphäre.

3.5.2 Gesundheit und Sicherheit

Wahrung von Gesundheit und Arbeitssicherheit, insbesondere Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

3.5.3 Belästigung

Schutz der Mitarbeiter vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch.

3.5.4 Meinungsfreiheit

Schutz und Gewährung des Rechts auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.

3.6 Arbeitsbedingungen

NGL hält die folgenden Kernarbeitsnormen der ILO³ ein:

3.6.1 Kinderarbeit

Das Verbot von Kinderarbeit, d. h. der Beschäftigung von Personen jünger als 15 Jahre, sofern die örtlichen Rechtsvorschriften keine höheren Altersgrenzen festlegen und sofern keine Ausnahmen zulässig sind⁴

²Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Resolution 217 A (III) von 1948
³ILO = International Labour Organization = Internationale Arbeitsorganisation
⁴ILO-Konvention Nr. 138 von 1973 und ILO-Konvention Nr. 182 von 1999

3.6.2 Zwangsarbeit

Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art.⁵

3.6.3 Entlohnung

Die Arbeitsnormen hinsichtlich der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen.⁶

3.6.4 Arbeitnehmerrechte

Die Respektierung des Rechts der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist.⁷

3.6.5 Diskriminierungsverbot

Diskriminierungsfreie Behandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.⁸

3.7 Arbeitszeit

NGL hält die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit ein.

3.8 Umweltschutz

NGL erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die die jeweilige Niederlassung betreffen, und handelt an allen Standorten umweltbewusst.

3.9 Bürgerschaftliches Engagement

In den NGL-Niederlassungen, fördert NGL freiwillige Aktivitäten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der jeweiligen Region.

⁵ ILO-Konvention Nr. 29 von 1930 und ILO-Konvention Nr. 105 von 1957

⁶ ILO-Konvention Nr. 100 von 1951

⁷ ILO-Konvention Nr. 87 von 1948 und ILO-Konvention Nr. 98 von 1949

⁸ ILO-Konvention Nr. 111 von 1958

4. Umsetzung und Durchsetzung

Die Geschäftsführung der NGL ist permanent bestrebt, alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem CoC beschriebenen Grundsätze und Werte, kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden.

Vertragspartnern soll auf Verlangen und im Rahmen von Reziprozität über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, so dass nachvollziehbar wird, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Ein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, auf den Wettbewerb bezogene oder sonst schützenswerter Informationen besteht nicht.



Mathias Brosowsky
Geschäftsführer

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Brosowsky', written over a faint, light blue circular stamp or watermark.

Schwaig, im März 2022