

# Code of Conduct



**NORDMANN**

## **1. Vorwort**

Verantwortungsvolle Unternehmensführung hat bei Nordmann seit jeher einen hohen Stellenwert. Das wird auch in Zukunft so sein. Als Familienunternehmen mit einer über 100-jährigen Geschichte stehen wir für Kontinuität und Persönlichkeit. Anstand und Respekt gegenüber unseren Mitarbeitern<sup>1</sup> und Geschäftspartnern ist das Grundprinzip unseres Unternehmens.

Wir sind uns bewusst, in einer wechselseitigen Beziehung zu verschiedenen Anspruchsgruppen zu stehen. Dazu gehören u.a. unsere Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, die Gesellschafter, die Geschäftsleitung, sonstige Geschäftspartner sowie die Öffentlichkeit und die Umwelt. Bei allen Entscheidungen und Aktivitäten versuchen wir, uns deren legitime Ansprüche vor Augen zu führen und entsprechend verantwortungsbewusst zu handeln. Mit unseren wichtigsten Anspruchsgruppen führen wir daher auch in regelmäßigen Abständen einen Dialog.

## **2. Warum Verhaltensgrundsätze?**

Unser unternehmerisches Handeln orientiert sich an den jeweiligen Rechtsordnungen der verschiedenen Länder und Regionen, in denen wir aktiv sind. Darüber hinaus gelten für uns die nachfolgend dargestellten Verhaltensgrundsätze. Sie enthalten die grundlegenden Prinzipien (u.a. die Befolgung des 4- bzw. Mehraugenprinzips), die unser Verhalten innerhalb unseres Unternehmens und in Beziehung zu unseren externen Partnern und der Öffentlichkeit bestimmen.

Die Verhaltensgrundsätze legen dar, wie wir unsere ethisch-rechtliche und gesellschaftliche Verantwortung als Unternehmen bei der Erfüllung unserer Vision und Mission wahrnehmen. Sie sind Ausdruck unserer Unternehmenswerte „verantwortungsvolles Familienunternehmen – zuverlässiger Partner – Respekt“.

Mit den vorliegenden Verhaltensgrundsätzen soll das Bewusstsein für Recht, Moral und Verantwortung als integraler Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns gestärkt werden. Sie sollen Hilfestellung für die tägliche Arbeit geben und damit den Mitarbeitern helfen, sich vor Fehlverhalten zu schützen. Zudem sollen sie den Mitarbeitern ein Ratgeber sein, wie sie im Falle von beobachtetem Fehlverhalten Dritter richtig handeln. Jeder Mitarbeiter beeinflusst durch sein berufliches Handeln das Ansehen des Unternehmens. Die Kernaussage ist, dass nur saubere Geschäfte auch wirtschaftlich und nachhaltig gute Geschäfte sind. Nur gemeinsam mit unseren Mitarbeitern können wir die Reputation unseres Unternehmens langfristig bewahren.

## **3. Geltungsbereich**

Die vorliegenden Verhaltensgrundsätze gelten für alle Arbeitnehmer und Geschäftsführer von Nordmann weltweit. Nordmann legt zudem Wert darauf, dass diese Verhaltensgrundsätze

---

<sup>1</sup> Ausschließlich zur besseren Lesbarkeit nutzen wir im Text lediglich „Mitarbeiter“; selbstverständlich richten sich die Inhalte aber an jegliches Geschlecht

auch von allen externen Dienstleistern (z.B. Berater) und sonstigen Geschäftspartnern gewahrt werden.

Nordmann erwartet, dass die Verhaltensgrundsätze nicht nur intern gelebt werden, sondern auch im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern oder sonstigen Parteien praktiziert werden. Sie bilden die Basis einer partnerschaftlichen Geschäftsbeziehung, die analog zu den Nordmann-Werten auf Vertrauen, Respekt und Zuverlässigkeit beruhen.

Alle Beschäftigten sind aufgerufen, die Verhaltensgrundsätze mit Leben zu erfüllen. Im Falle von Verstößen gegen die vorliegenden Verhaltensgrundsätze stehen den Betroffenen verschiedene Kommunikationswege offen. Diese werden am Ende des Dokumentes beschrieben.

#### **4. Einhaltung der Gesetze**

Die Einhaltung der Gesetze und des Rechtssystems des jeweiligen Landes, in dem wir geschäftlich aktiv sind, ist bei Nordmann ein Grundprinzip. Jeder Mitarbeiter hat die geltenden Richtlinien sowie die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt. Alle Vorgehensweisen, die illegal sind oder Haftungsansprüche zur Folge haben, sind unzulässig.

Dieses Verhalten erwartet Nordmann auch von allen seinen Geschäftspartnern.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass nicht in allen Ländern ein ausreichender Schutz der Menschen- und Arbeitnehmerrechte gegeben ist. Innerhalb seines Einflussbereichs fordert Nordmann auch die Einhaltung der entsprechenden internationalen Verhaltensstandards (Menschenrechte bei der Arbeit, ILO-Kernarbeitsnormen) ein.

#### **5. Fairer Wettbewerb**

Fairer Wettbewerb ist eine Voraussetzung für freie Marktentwicklung und den damit verbundenen sozialen Nutzen. Um dies zu gewährleisten gilt neben dem Gebot der Fairness auch das der Transparenz und Nachvollziehbarkeit.

Die Mitarbeiter von Nordmann bekennen sich zum Wettbewerb mit fairen Mitteln und zur Einhaltung des geltenden Kartell- und Handelsrechtes. Dazu gehört für uns auch das Bemühen um transparente, klare Werbe- und Vertriebspraktiken sowie um unverfälschte, nicht irreführende Informationen gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

Auf die Einhaltung der wettbewerbsrechtlichen Gesetze wird bei Nordmann höchste Aufmerksamkeit gelegt. Absprachen mit Wettbewerbern und andere Verhaltensweisen, die den freien und offenen Wettbewerb in unerlaubter Weise behindern, sind von jedem Mitarbeiter zu unterlassen. Eine besondere Rolle kommt dabei den Führungskräften zu, da sie aufgrund ihrer Position nicht nur an Entscheidungen beteiligt sind, sondern auch eine Vorbildfunktion zu erfüllen haben<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Vgl. Nordmann-Führungsgrundsätze

Zu den verbotenen Verhaltensweisen zählen insbesondere die unerlaubte Beeinflussung von Preisen und Konditionen, beispielsweise durch Vereinbarungen und Absprachen mit Wettbewerbern. Rechtlich geschützte und wettbewerblich relevante Informationen dürfen nicht weitergegeben oder nachgefragt werden.

## **6. Verbot von Korruption, Bestechung und unlauterer Einflussnahme**

Die Mitarbeiter von Nordmann dürfen Geschäftspartner nicht unrechtmäßig beeinflussen oder sich von Geschäftspartnern unrechtmäßig beeinflussen lassen.

Es ist den Mitarbeitern daher untersagt, Zuwendungen von Dritten, gleich welcher Art, unmittelbar oder mittelbar für sich oder eine andere Person anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Gleichermaßen ist es den Mitarbeitern untersagt, Dritten Zuwendungen oder sonstige Vorteile, gleich welcher Art, anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren.

Dritte in diesem Sinne sind solche Unternehmen oder Personen, die in irgendeinem Zusammenhang mit der Tätigkeit und/oder den Interessen von Nordmann stehen.

Ausgenommen von diesen Verboten sind steuerlich anerkannte Gelegenheitsgeschenke und Einladungen zu Geschäftsessen oder geschäftlichen Veranstaltungen im angemessenen Umfang, sofern sie nicht der unzulässigen Beeinflussung oder Bevorzugung dienen und im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen und Bestimmungen stehen.

In Zweifelsfällen hat der Mitarbeiter vorher eine Klärung durch Nordmann herbeizuführen.

Für den Umgang mit Behörden und deren Vertretern gilt wechselseitige „zero-tolerance“, d.h. es dürfen keine Geschenke oder Einladungen ausgetauscht werden.

Nordmann pflegt Geschäftsbeziehungen ausschließlich mit seriösen Geschäftspartnern, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind.

Wir sind uns darüber bewusst, dass in einigen Ländern, in denen wir operieren, die Zahlung von Beschleunigungsgeldern gängige Praxis ist. Nordmann distanziert sich ausdrücklich von der Zahlung solcher Gelder.

## **7. Spenden und Sponsoring**

Gemäß unseren Werten haben wir Verantwortung für das Unternehmen, seine Mitarbeiter und Geschäftspartner, aber auch für alle anderen Anspruchsgruppen. Nordmann nimmt diese Verantwortung sehr ernst und versucht ihr nicht nur im täglichen Geschäft, sondern auch darüber hinaus gerecht zu werden, um so zugleich einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

In Form von Spenden unterstützen wir daher auch verschiedene soziale und kulturelle Projekte vorwiegend im Raum Hamburg. Alle Zahlungsvorgänge stehen im Einklang mit dem geltenden Recht und werden hinreichend dokumentiert, um maximale Transparenz zu gewährleisten.

Nordmann leistet keinerlei politische Spenden, Spenden an Privatpersonen oder an Organisationen, deren Ziele nicht mit den Unternehmensgrundsätzen von Nordmann vereinbar sind.

## **8. Achtung der grundlegenden Menschen- und Arbeitnehmerrechte**

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir fördern die Gleichbehandlung und Chancengleichheit unserer Mitarbeiter.

Gemäß unseren Unternehmensgrundsätzen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)<sup>3</sup> darf niemand insbesondere aufgrund seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seiner ethnischen oder sozialen Herkunft, aufgrund seiner Religion, seiner Sprache, seiner Weltanschauung, seines Geschlechts, seines Alters, seiner Behinderung, seines Gesundheitszustandes, seines Aussehens, seiner sexuellen Identität oder aufgrund sonstiger Gegebenheiten diskriminiert werden. Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Eine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitern, wie etwa Mobbing, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung wird nicht geduldet.

Die im jeweiligen Land gesetzlich festgelegten Arbeitnehmerschutzregelungen, insbesondere die jeweils geltende maximale Arbeitszeit sind einzuhalten.

Darüber hinaus distanziert sich Nordmann von jeglicher Form von Kinder- und Zwangsarbeit.

## **9. Gesundheit, Sicherheit, Umwelt**

Die Gesundheit, insbesondere die physische wie psychische Unversehrtheit und Sicherheit der Mitarbeiter sind für Nordmann von großer Bedeutung. Jeder Mitarbeiter trägt eine Mitverantwortung hinsichtlich der Arbeitssicherheit in seinem Bereich.

Der Schutz der Umwelt sowie die Schonung der natürlichen Ressourcen ist für Nordmann ein weiterer wichtiger Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung. Nordmann nimmt gemäß seinen Werten auch hier Verantwortung wahr und engagiert sich im Responsible-Care-Programm des Verbandes Chemiehändler, sowie des europäischen Verbandes FECC (European Association of Chemical Distributors).

---

<sup>3</sup>Übereinkommen 87 - Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948

Übereinkommen 98 - Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949

Übereinkommen 29 - Zwangsarbeit, 1930

Übereinkommen 105 - Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957

Übereinkommen 100 - Gleichheit des Entgelts, 1951

Übereinkommen 111 - Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958

Übereinkommen 138 - Mindestalter, 1973

Übereinkommen 182 - Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

## **10. Umgang mit Informationen / Datenschutz**

Zu einer offenen Kommunikation gehört eine korrekte Berichterstattung. Die grundlegenden Geschäftsprozesse gilt es ordnungs- und wahrheitsgemäß zu dokumentieren. Rechnungslegungsrelevante Informationen müssen vollständig und korrekt erfasst werden, gemäß dem Grundsatz der Finanzintegrität.

Für Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie sonstige vertrauliche oder geschützte Informationen, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind, gilt das Gebot der Verschwiegenheit. Die Verschwiegenheitsverpflichtung besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit eines Mitarbeiters fort. Personenbezogene Daten dürfen nur für festgelegte und rechtmäßige Zwecke erhoben und genutzt werden. Ein sicheres Aufbewahren von personenbezogenen Daten ist erforderlich<sup>4</sup>. Alle Mitarbeiter sind an die jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Gesetze und Vorschriften gebunden, um die Persönlichkeitsrechte von Geschäftspartnern, Kollegen und Dritten zu schützen<sup>5</sup>.

## **11. Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen**

Die Mitarbeiter von Nordmann sind verpflichtet, ihre geschäftlichen Entscheidungen im besten Sinne von Nordmann zu treffen, und nicht auf Basis von persönlichen Interessen. In diesem Zusammenhang sind Interessenkonflikte bei Personalentscheidungen sowie bei sämtlichen Geschäftsbeziehungen mit Dritten zu vermeiden. Finanzielle oder persönliche Verflechtungen (Verwandtschaft, private Freundschaften, etc.) zu Geschäftspartnern und Kunden von Nordmann sind dem Vorgesetzten unaufgefordert und unverzüglich offen zu legen.

Nebentätigkeiten, gleichgültig ob sie entgeltlich oder unentgeltlich, selbstständig oder unselbstständig ausgeübt wird, bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung von Nordmann. Nordmann wird die Zustimmung erteilen, wenn berechtigte Interessen von Nordmann durch die Nebentätigkeit nicht beeinträchtigt werden. Nebentätigkeiten im Rahmen von privaten Hobbys, die in keinem Zusammenhang mit den berechtigten Interessen von Nordmann stehen, sind von diesem Zustimmungserfordernis ausgenommen.

Interviews oder andere öffentliche Äußerungen<sup>6</sup>, die den Tätigkeitsbereich von Nordmann betreffen, bedürfen der vorherigen Zustimmung von Nordmann.

Gegenstände, die Nordmann gehören, dürfen ohne ausdrückliche Zustimmung der Geschäftsleitung nicht für private Zwecke genutzt werden. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten von Nordmann dazu verpflichtet, fremdes Eigentum (geistiges wie materielles) zu respektieren und sorgfältig zu behandeln.

Über den Verbleib nicht mehr benötigten Firmeneigentums entscheidet die Geschäftsleitung. Die Nutzung von Vorteilen, die aus der Geschäftstätigkeit entstanden sind oder für Geschäftspartner gewährt werden (z.B. Einladungen zu Sport- oder Unterhaltungsveranstaltungen), bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch den Vorgesetzten.

---

<sup>4</sup> Vgl. IT-Sicherheitsrichtlinie

<sup>5</sup> Vgl. Social-Media-Richtlinie

<sup>6</sup> Vgl. Social-Media-Richtlinie

Die Nutzung des Internets sowie die elektronische Kommunikation (E-Mail) sind für dienstliche Zwecke vorgesehen. Eine private Nutzung ist nicht gestattet<sup>7</sup>.

## **12. Einhaltung der Verhaltensgrundsätze**

Nordmann macht alle Mitarbeiter auf den Inhalt dieser Verhaltensgrundsätze durch geeignete Maßnahmen aufmerksam (u.a. durch Schulung der Führungskräfte, persönliche Aushändigung der Verhaltensgrundsätze, Vermittlung gegenüber neuen Mitarbeitern) und erwartet von allen Mitarbeitern deren Einhaltung. Die Umsetzung und Einhaltung der Verhaltensgrundsätze ist für sämtliche Mitarbeiter Schutz und Verpflichtung zugleich. Strukturelle Umsetzungsmaßnahmen wie die strikte Befolgung des 4- bzw. Mehraugenprinzips dienen nicht nur jedem einzelnen Mitarbeiter, sondern zugleich der Integrität und dem Erfolg von Nordmann.

Alle Mitarbeiter sind daher aufgerufen, andere Mitarbeiter bei der Einhaltung der Verhaltensgrundsätze zu unterstützen.

Aufgrund ihrer Position und Vorbildfunktion kommt allen Führungskräften bei der Kommunikation und Umsetzung der Verhaltensgrundsätze eine besondere Rolle zu<sup>8</sup>.

Die Verhaltensgrundsätze können nicht alles aufgreifen, was zu den Themen Integrität und Compliance gehört. In Situationen, in denen sich ein Mitarbeiter über das richtige Verhalten nicht sicher ist, stehen ihm sein Vorgesetzter ebenso zur Verfügung wie die amtierenden Vertrauenspersonen.<sup>9</sup> Verletzungen der Verhaltensgrundsätze sind der Führungskraft, den amtierenden Vertrauenspersonen und /oder der Geschäftsleitung unverzüglich (bei Bedarf auch unter Wahrung der eigenen Anonymität) zu melden.

Nordmann verpflichtet sich dazu, allen Hinweisen unverzüglich nachzugehen und etwaiges Fehlverhalten konsequent aufzuklären.

Verstöße gegen geltendes Recht oder die Nichteinhaltung der vorliegenden Verhaltensgrundsätze können für das Unternehmen weitreichende Auswirkungen haben und sind in jedem Fall mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung, ggf. auch mit strafrechtlichen Konsequenzen für den jeweiligen Mitarbeiter verbunden.

Stand: 09.2021

---

<sup>7</sup> Vgl. IT-Sicherheitsrichtlinie

<sup>8</sup> Maßstab aller Aktivitäten und Entscheidungen von Führungskräften sind daher neben den vorliegenden Verhaltensgrundsätzen auch die Nordmann-Führungsgrundsätze, die in einem separaten Dokument zu finden sind (vgl. Führungsgrundsätze).

<sup>9</sup> Namen in der öffentlichen Version nicht enthalten