



HEINRICH RÖNNER GRUPPE

Mit vereinten Kräften

CODE OF CONDUCT

HEINRICH RÖNNER GRUPPE

(Stand: 01.2024)

Präambel

Die maritime Industrie ist eine der tragenden Säulen des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Gleichzeitig ist eine leistungsfähige maritime Industrie für Deutschland und Europa in strategischer Hinsicht unverzichtbar. Im- und Export, wesentliche Teile der Wirtschaftsleistung sowie die weltweit führende Stellung als Industrie- und Handelsnation hängen unmittelbar von einer funktionstüchtigen und leistungsfähigen maritimen Wirtschaft ab.

Große Teile der Industrie sind dabei mittelständisch geprägt, exportorientiert und in vielen Bereichen innovative Technologieführer und schaffen die Voraussetzungen für die Energiewende, Resilienz und Klimaschutz. Eine auf Wettbewerb basierende Wirtschaftsordnung sowie offene und transparente Märkte sind wichtige Triebfedern für industrielle Innovationen und für den Wohlstand einer Gesellschaft.

Diesem Code of Conduct („CoC“) liegt ein Grundverständnis gesellschaftlich verantwortungsvoller Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde:

Das Unternehmen übernimmt im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume Verantwortung, indem es die Folgen seiner unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in rechtlicher, ökonomischer, technologischer, wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht berücksichtigt. Man orientiert sich neben gesetzlichen Regelungen an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen.

Dieser CoC legt die Grundprinzipien fest, deren Beachtung von allen Mitarbeitern/-innen weltweit aktiv eingefordert wird. Die Inhalte gelten in allen Niederlassungen und Geschäftseinheiten der Unternehmensgruppe. Als Mitglied der Unternehmensgruppe HEINRICH RÖNNER GRUPPE steht jedes Unternehmen für die Werte der familiengeführten Unternehmensgruppe.

Es werden geeignete und zumutbare Anstrengungen unternommen, die in diesem CoC beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen. Alle Mitarbeiter/-innen werden zu den Inhalten des CoC sensibilisiert und bedarfsgerecht geschult.

1. Einhaltung der Gesetze

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, wird als selbstverständlich vorausgesetzt. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich jedes Handeln an den Grundsätzen dieses CoC. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem CoC enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang. Sodann ist eine möglichst sinnngemäße Erfüllung der Inhalte und dem Wesen des vorliegenden CoC anzustreben.

2. Integrität und Compliance

Es werden geeignete Compliance-Maßnahmen (gesetzliche Vorgaben, regulatorische Standards, freiwillige Selbstverpflichtungen und interne Richtlinien) ergriffen, sodass folgende Themen angemessen abgedeckt sind.

2.1 KORRUPTION

Es werden weder Korruption, Bestechung noch Erpressung geduldet. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, werden in Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen. Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen anzuwenden, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z.B. Amtsträger). Im Falle eines Verdachts wird die Geschäftsbeziehung unverzüglich beendet.

2.2 FAIRER WETTBEWERB

Es wird in Übereinstimmung mit dem nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellrecht gehandelt und es gibt keine Beteiligung an Preisabsprachen, Kunden-, Markt- oder Angebotsabsprachen sowie an Aufteilungen von Märkten.

2.3 GELDWÄSCHEPRÄVENTION

Den gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention wird nachgekommen und es gibt keine Beteiligungen an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. der Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen.

2.4 SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND GEISTIGEM EIGENTUM

Vertrauliche Informationen und das geistige Eigentum Dritter werden respektiert und geschützt. Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen geschützt sind. Die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen werden beachtet und vertrauliche Informationen der Geschäftspartner entsprechend behandelt.

2.5 DATENSCHUTZ

Personenbezogene Daten werden unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen verarbeitet, gespeichert und geschützt. So werden personenbezogene Daten nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke, im gesetzlichen Rahmen und in transparenter Weise erhoben. Verarbeitet werden personenbezogene Daten nur, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

2.6 AUSFUHRKONTROLLE

Es ist verpflichtend, die für die Ausfuhrkontrolle einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr von Gütern einzuhalten.

2.7 VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Intern und extern werden Interessenkonflikte vermieden, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Wenn das nicht gelingt, werden diese Konflikte transparent offengelegt.

2.8 EINHALTUNG HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ

Der Lieferant hat geeignete Maßnahmen zur Einhaltung des Hinweisgeberschutzgesetzes eingeführt, sofern er in den Anwendungsbereich fällt. Ist der Anwendungsbereich nicht eröffnet, so ergreift der Lieferant Maßnahmen, die dem Schutzbereich entsprechen.

3. Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen wird gewahrt, indem geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergriffen werden, welche folgende Themen angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit¹, geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie den Zugang zu saubereren sanitären Einrichtungen.

Es wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter/-innen entsprechend unterwiesen sind.

4. Vergütung und Arbeitszeiten

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Mitarbeiter/-innen werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen² hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit werden eingehalten und es wird sichergestellt, dass

- die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden beträgt, sofern solche Bestimmungen fehlen;
- den Beschäftigten mindestens der gesetzliche Urlaubsanspruch zusteht.

¹ Vgl. ILO Arbeits- und Sozialstandards ([ILO Guidelines on Occupational Safety and Health](#)); Richtlinie der ILO zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem

² ILO-Konvention Nr. 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919)

5. Einhaltung der Menschenrechte

Die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte wird geachtet und unterstützt. Insbesondere werden die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes/r Einzelnen respektiert.

5.1 VERBOT VON KINDERARBEIT

Kinderarbeit³ wird nicht toleriert. Es werden keine Mitarbeiter/-innen eingestellt, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und es werden entsprechende Altersnachweise eingefordert. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Es werden keine Mitarbeiter/-innen für gefährliche Arbeit nach der ILO-Konvention Nr. 182 eingestellt, die nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

5.2 VERBOT VON ZWANGSARBEIT

Zwangsarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten.⁴ Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

5.3 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVERHANDLUNGEN

Das Recht auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen⁵ wird respektiert. Sind solche Arbeitnehmerrechte am Standort gesetzlich nicht vorgesehen, werden für die Mitarbeiter/-innen sachgerechte Kompromisse gesucht.

5.4 FÖRDERUNG VON VIELFALT UND DIVERSITÄT, CHANCENGLEICHHEIT

Chancengleichheit wird gefördert und Diskriminierung⁶ sowie jedwede Form von Belästigung wird nicht geduldet. Alle Menschen werden gleichbehandelt, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder ähnlicher personenbezogener Merkmale.

6. Umwelt, Energie und Klimaschutz

Es wird in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen gehandelt und es wird sich an internationalen Standards⁷ orientiert, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und die Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.

Es werden geeignete Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen ergriffen, welche folgende Themen angemessen abdecken:

- Zielsetzung, Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren kontinuierliche Verbesserung;
- Aspekte wie die Reduzierung der CO₂- & Schadstoff-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Luftqualität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung

³ ILO-Konventionen Nr. [79](#), [138](#), [142](#) und [182](#)

⁴ ILO-Konventionen Nr. [29](#) und [105](#)

⁵ ILO-Konventionen Nr. 87, 135 und 154

⁶ ILO-Konventionen Nr. 111

⁷ ISO 14001 und Standards der OECD-Leitsätze/COP21

des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie verantwortlicher Umgang mit gefährlichen Stoffen für Mensch und Umwelt.

7. Umgang mit Konfliktmineralien

Es werden mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen ergriffen, um in Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen. Das Unternehmen unterweist seine Mitarbeiter regelmäßig und weist in diesem Zusammenhang auf die bestehenden Risiken hin.

8. Lieferkette

Von Lieferanten wird erwartet, die Grundsätze dieses CoC einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem werden sie bestärkt, die Inhalte dieses CoC auch in ihren Lieferketten durchzusetzen. Ferner wird erwartet, dass Lieferanten – sofern zutreffend – die Voraussetzungen des LkSG einhalten und die von dem Unternehmen bereitgestellten Fragebögen wahrheitsgemäß beantwortet.

Es wird sich das Recht vorbehalten, die Anwendung dieses CoC bei Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z.B. in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits erfolgen.

Falls danach Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses CoC fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt im Unternehmen zu melden. Erforderlichenfalls wird die Kooperation beendet.

9. Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, werden verbraucherschützende Vorschriften berücksichtigt sowie angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

10. Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Von Lieferanten wird erwartet, dass keinerlei Abwerbungsversuche von Mitarbeitern der Unternehmensgruppe erfolgen. Für den Fall, dass Mitarbeiter aktiv oder mittelbar von unseren Lieferanten abgeworben werden, behält sich das Unternehmen die sofortige Beendigung der Geschäftsbeziehung vor. Wird der Lieferant von Mitarbeitern des Unternehmens angesprochen, erwartet das Unternehmen eine Benachrichtigung des Lieferanten.

11. Umsetzung und Durchsetzung

Verstöße gegen den CoC werden nicht geduldet und können u.a. zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Es wird offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses CoC und dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeiter/-innen, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen kommuniziert.

Mitarbeiter/-innen und Geschäftspartnern/innen wird für Hinweise ein direkter oder anonym Zugang zu einem geschützten Mechanismus geboten, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses CoC

vertraulich melden zu können. Die dafür eingerichtete/zuständige Person oder Stelle wird barrierefrei auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht.