

Vorwort des Managements

Die Reputation unserer Unternehmensgruppe bei unseren Kunden sowie innerhalb der Gesellschaft und das Vertrauen, das uns von unseren Stakeholdern entgegengebracht wird, hängen neben der kontinuierlichen Erfüllung unserer Leistungs- und Serviceversprechen im Wesentlichen auch davon ab, in welchem Maße unsere Mitarbeitenden aber auch unsere Lieferanten, deren Leistungen in unsere Wertschöpfungskette einfließen, jederzeit Verantwortung für ein Verhalten übernehmen, das nicht allein auf die Erfüllung nationaler und internationaler Gesetze und Regelungen gerichtet ist, sondern auch ethische, gesellschaftliche und ökologische Werte anerkennt und berücksichtigt.

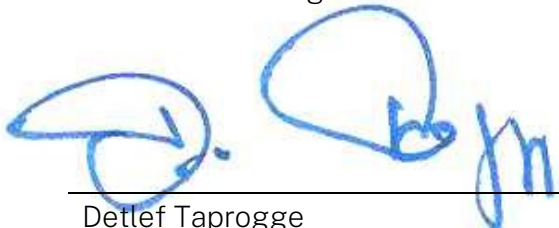
Die über lange Jahre aufgebaute positive Erwartungshaltung, die sich bei unseren Stakeholdern mit der Marke TAPROGGE verbindet, kann nur dann immer wieder neu bestätigt werden, wenn die Werteeinhaltung, für die TAPROGGE und seine Lieferkette steht, für unsere Partner jederzeit sicht- und erlebbar sind. Diese Werte und korrespondierende Verhaltensstandards sind Gegenstand dieses Verhaltenskodex (Code of Conduct).

Er konkretisiert Verhaltensstandards, die für jeden Mitarbeitenden der TAPROGGE-Gruppe und für jeden unserer Lieferanten weltweit als Leitlinie verbindlich sind. Sowohl unseren Mitarbeitenden als auch unseren Lieferanten soll er helfen, gleichermaßen rechtliche, ethische, gesellschaftliche und ökologische Fragestellungen und Herausforderungen in der täglichen Arbeit zu erkennen und eine Verhaltensorientierung bei deren Bewältigung zu geben.

Jeder Mitarbeitende kann sich mit Fragen und Hinweisen an seinen Vorgesetzten wenden. Im Rahmen unserer Möglichkeiten motivieren und unterstützen wir unsere Zulieferer und Geschäftspartner, in ihren Unternehmen vergleichbare Grundsätze einzuführen und umzusetzen.

Wetter (Ruhr), im Juli 2024

TAPROGGE Management Board



Detlef Taprogge
Geschäftsführer



Dr. Oliver Fröhling
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

1.	Ethische Verantwortung	3
1.1	Fairer Wettbewerb	3
1.2	Vertraulichkeit und Datenschutz.....	3
1.3	Geistiges Eigentum.....	3
1.4	Integrität und Vorteilnahme.....	3
2.	Gesellschaftliche Verantwortung	4
2.1	Gesetzkonformität.....	4
2.2	Gesellschaftliche Akzeptanz.....	4
2.3	Würde des Menschen.....	4
2.4	Nachhaltigkeit.....	4
2.5	Spenden und Sponsoring	4
3.	Mitarbeiterbezogene und soziale Verantwortung.....	5
3.1	Führungskultur	5
3.2	Mitarbeiterförderung und -entwicklung.....	5
3.3	Fairness und Chancengleichheit.....	5
3.4	Sicherheit und Gesundheit	5
3.5	Vermeiden von Interessenkonflikten.....	5
3.6	Ausschluss von Zwangsarbeit.....	6
3.7	Verbot der Kinderarbeit	6
3.8	Faire Entlohnung	6
3.9	Faire Arbeitszeit	6
3.10	Vereinigungsfreiheit.....	6
3.11	Diskriminierungsverbot	7
3.12	Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz	7
4.	Ökologische Verantwortung.....	7
4.1	Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen.....	7
4.2	Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser	7
4.3	Umgang mit Luftemission	7
4.4	Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen.....	7
4.5	Umgang mit Rohstoffen und natürlichen Ressourcen.....	8
4.6	Umgang mit Energieverbrauch.....	8
4.7	Umgang mit Konfliktmineralien.....	8
5.	Überwachung der Einhaltung	8

1. Ethische Verantwortung

1.1 Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

1.2 Vertraulichkeit und Datenschutz

Mitarbeitende und Lieferanten verpflichten sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen des Auftraggebers und der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Wir und unsere Lieferanten haben bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, wie z. B. Patente und Erfindungen, müssen vertraulich behandelt werden. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung TAPROGGE, seine Vertragspartner und Kunden ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht für unsere Mitarbeitenden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Jeder Mitarbeitende und Lieferant hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren; ihre ungenehmigte Nutzung hat zu unterbleiben.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für eindeutig festgelegte und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

1.3 Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

1.4 Integrität und Vorteilnahme

Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten sämtlicher Art darf kein Mitarbeitender Geschäftspartnern, deren Mitarbeitenden oder sonstige Dritten unzulässige Vorteile verschaffen. Dies gilt auch für unsere Lieferanten im Umgang mit Mitarbeitenden unseres Unternehmens. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des jeweiligen Empfängers unzulässig zu beeinflussen.

Dritte, wie z. B. Berater, Makler, Vertreter oder sonstige Vermittler, dürfen nicht zur Umgehung dieser Regelung genutzt werden. Die Unternehmensgruppe wird bei Verdachtsfällen alles Notwendige zur Aufklärung dieser Sachverhalte unternehmen und proaktiv mit den relevanten Behörden zusammenarbeiten. Hierzu zählt auch die bedarfsweise freiwillige Bereitstellung von Konteninformationen der Managing Directors aller Gesellschaften der TAPROGGE-Gruppe.

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Wir und unsere Lieferanten verfolgen beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

2. Gesellschaftliche Verantwortung

2.1 Gesetzkonformität

Nationale und internationale Gesetze und Bestimmungen regeln, wie die TAPROGGE-Gruppe ihre Produkte und Technologien verkaufen oder Informationsaustausch mit Kunden, Wettbewerbern und Lieferanten betreiben darf. Die jeweiligen Bestimmungen sind für unsere Unternehmensgruppe und ihre Lieferkette bindend. Jeder Mitarbeitende und Lieferant ist verpflichtet, sich daran zu halten.

2.2 Gesellschaftliche Akzeptanz

Jeder Mitarbeitende achtet und bewahrt das Ansehen der TAPROGGE-Gruppe in der Gesellschaft und orientiert sich in der Erfüllung seiner Aufgaben an diesem Grundsatz. Die Mitarbeitenden achten darauf, dass ihr Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen von TAPROGGE nicht schadet. Bei privaten Meinungsäußerungen hat eine Berufung auf die eigene Rolle oder Tätigkeit im Unternehmen zu unterbleiben.

2.3 Würde des Menschen

Wir und unsere Lieferanten sind Teil der Gesellschaft und fördern ihre positive Entwicklung nach unseren Möglichkeiten. Wir achten auf die persönliche Würde jedes einzelnen Menschen und dulden keine Form der Diskriminierung. Dies gilt sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber Mitarbeitenden und externen Partnern. Die Kultur unseres Unternehmens ist diesem Grundsatz verpflichtet.

2.4 Nachhaltigkeit

Wir orientieren uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit, da wir uns der Knappheit der Ressourcen und unserer Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst sind. Wir sorgen deshalb dafür, dass unsere Produkte und Herstellungsprozesse den Bedingungen einer nachhaltigen Entwicklung hinsichtlich der drei Bausteine Umwelt, Wirtschaft und Soziales entsprechen. Jeder Mitarbeitende handelt an seinem Arbeitsplatz in diesem Sinne.

2.5 Spenden und Sponsoring

Gesellschaften und Organisationseinheiten der TAPROGGE-Gruppe leisten keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker. Jede Ausnahme von dieser Regel ist zuvor mit der Abteilung Kaufmännische Verwaltung abzuklären.

Sponsoring und Spenden zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger dürfen nicht zur Umgehung der Regelungen dieses „Code of Conduct“ genutzt werden. Generell gilt, dass jede Spende stets transparent sein muss, d. h., der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung müssen bekannt und nachvollziehbar sein.

3. Mitarbeiterbezogene und soziale Verantwortung

3.1 Führungskultur

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für die zugeordneten Mitarbeitenden. Sie muss sich die Anerkennung der Mitarbeitenden durch ein vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Die Führungskraft setzt Vertrauen in die Mitarbeitenden und vereinbart klare und realistische Ziele und räumt dabei den Mitarbeitenden so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Die Mitarbeitenden der TAPROGGE-Gruppe denken und agieren entsprechend ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten weitestgehend eigenständig und unternehmerisch.

3.2 Mitarbeiterförderung und -entwicklung

Der Erfolg der TAPROGGE-Gruppe beruht auf dem Wissen, den Erfahrungen und dem Engagement jedes einzelnen Mitarbeitenden. Die TAPROGGE-Gruppe investiert in die Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeitenden; Einsatz und Leistung werden gefördert. So gewährleisten wir die Zukunftsfähigkeit der TAPROGGE-Gruppe. Zur Aufrechterhaltung unserer Qualitätsstandards erwarten wir auch von unseren Lieferanten eine kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen.

3.3 Fairness und Chancengleichheit

Unsere Wertschätzung und die Entwicklungsmöglichkeiten sind für alle Mitarbeitenden gleich – unabhängig von Nationalität, Kultur, Religion, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Alter. Als weltweit tätige Unternehmensgruppe begegnen wir unseren Mitarbeitenden fair und offen sowie mit Verständnis und Toleranz. Die Unternehmensgruppe erwartet von jedem Mitarbeitenden einen sachlichen und zugleich freundlichen wie fairen Umgang mit anderen Mitarbeitenden und externen Partnern.

3.4 Sicherheit und Gesundheit

Alle Gruppengesellschaften und -mitarbeitenden haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die strikte Einhaltung unserer Sicherheitsvorschriften und -praktiken ist unverzichtbare Voraussetzung. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Verletzungen dieser Grundsätze umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden. Etwaige Missstände sind unverzüglich abzustellen.

3.5 Vermeiden von Interessenkonflikten

TAPROGGE erwartet von seinen Mitarbeitenden Loyalität zum Unternehmen. Alle Mitarbeitenden müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen der TAPROGGE-Gruppe in Konflikt geraten. Insbesondere ist es untersagt, sich an den Unternehmen von Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Dieser ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit bei TAPROGGE in irgendeiner Form zu beeinflussen.

Ausgenommen hiervon sind Nebenbeschäftigungen, die nachweislich keinen Einfluss auf die Tätigkeit bei TAPROGGE haben können. Unberührt hiervon bleiben die in den Gesellschaften bestehenden Regelungen über die Anzeige von Nebentätigkeiten. Kein Mitarbeitender darf Vorteile jedweder Art annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten.

3.6 Ausschluss von Zwangsarbeit

So wie für unser Unternehmen, erwarten wir von unseren Lieferanten den Ausschluss von Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbarer Arbeit. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Auch darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften erfolgen, wie etwa physische oder psychische Härte, sexuelle Belästigung oder Erniedrigung.

3.7 Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase unserer Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Unsere Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre.

3.8 Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich und/oder tarifvertraglich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren.

3.9 Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten. Die jeweiligen Arbeitszeitgesetze sind einzuhalten.

3.10 Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen.

Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Arbeitnehmersvertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger Weise wahrnehmen können.

3.11 Diskriminierungsverbot

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

3.12 Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir und unsere Lieferanten sind für ein jeweils sicheres und gesundheitserhaltendes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie entsprechende Maßnahmen informiert und geschult.

4. Ökologische Verantwortung

4.1 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Wir und unsere Lieferanten werden nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Menschen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßiger Wasserverbrauch sind zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Menschen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Menschen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert.

4.2 Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen und Fertigungsprozessen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

4.3 Umgang mit Luftemission

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Wir und unsere Lieferanten überwachen unsere jeweiligen Abgasreinigungssysteme und suchen wirtschaftliche Lösungen, um Emissionen weitestgehend zu minimieren.

4.4 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Wir und unsere Lieferanten folgen einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im

Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minimata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

4.5 Umgang mit Rohstoffen und natürlichen Ressourcen

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. wenn möglich zu vermeiden. Entweder erfolgt dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren bzw. Maßnahmen, z. B. durch die Änderung von Produktions- und Wartungsprozessen oder sonstigen Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

4.6 Umgang mit Energieverbrauch

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um bei uns und unseren Lieferanten die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

4.7 Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etablieren wir und unsere Lieferanten im Anwendungsfall Prozesse für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

5. Überwachung der Einhaltung

Die Regeln, die in dieser Richtlinie enthalten sind, bilden einen Kernbaustein unserer Unternehmenskultur. Die gruppenweite, einheitliche Einhaltung der Verhaltensstandards ist unerlässlich; jeder Mitarbeitende ist im Rahmen seines jeweiligen Arbeitsplatzes und -umfeldes dafür mitverantwortlich. Dies soll jedoch seine Spielräume zu eigenverantwortlichem Handeln im zulässigen und möglichen Rahmen nicht einschränken.

Das Management Board der TAPROGGE Gesellschaft mbH hat die Abteilung Kaufmännische Verwaltung beauftragt, den „Code of Conduct“ innerhalb der TAPROGGE-Gruppe einzuführen und die Einhaltung der Grundsätze zu überwachen. Dem Management Board wird bei erkannten Zuwiderhandlungen zeitnah, ansonsten einmal jährlich hierüber berichtet.