



DER NKG CODE OF CONDUCT

UNSERE VERPFLICHTUNGEN



DER NKG CODE OF CONDUCT

UNSERE VERPFLICHTUNGEN

INHALT

01

Seite 06–07

Vorwort von David M. Neumann

02

Seite 08–13

Wahrung des NKG Code of Conduct

- 09 Was ist der NKG Code of Conduct?
- 10 Für wen gilt der NKG Code of Conduct?
- 11 Was kann ich tun, wenn ich von einem Fehlverhalten erfahre oder ein solches vermute?
- 12 Was erfordert der NKG Code of Conduct von Führungskräften?
- 12 Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

03

Seite 14–33

UNSERE VERPFLICHTUNGEN

- 15 **SCHUTZ GRUNDLEGENDER RECHTE**
- 16 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
- 16 Keine Kinderarbeit
- 16 Keine Zwangs- und Sklavenarbeit, kein Menschenhandel
- 17 Keine Belästigung
- 17 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- 18 **FÖRDERUNG EINER POSITIVEN ARBEITSUMGEBUNG**
- 19 Faire Beschäftigungsbedingungen
 - Humane Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen
 - Angemessene Vergütung
- 19 Körperliches und geistiges Wohlergehen
- 20 Kommunikation und Kooperation
- 20 Lob und Wertschätzung
- 20 Probleme mit einer Führungskraft

- 21 **UNTERSTÜTZUNG KONTINUIERLICHER WEITERBILDUNG**
- 22 Förderung von beruflicher Entwicklung und Schulungen
- 22 Diversität – facettenreich, ambitioniert und international
- 23 **SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND EIGENTUM**
- 24 Schutz von vertraulichen Informationen
- 25 Datenschutz
- 25 Verwaltung von Aufzeichnungen
- *Korrekte Finanzberichterstattung*
 - *Prüfungen und Untersuchungen*
- 25 Verantwortungsbewusste Nutzung des Internets und elektronischer Kommunikation
- 26 **BEZIEHUNGEN MIT AUSSENSTEHENDEN**
- 27 Inwieweit beeinflusst meine Tätigkeit bei NKG mein persönliches Umfeld?
- *Politische und religiöse Aktivitäten*
 - *Soziale Medien*
- 27 Umgang mit Interessenkonflikten
- 28 Geschenke und Bewirtung
- 29 Anwendung angemessener Geschäftspraktiken
- *Keine Duldung von Korruption*
 - *Unterbindung von Geldwäsche*
 - *Einhaltung internationaler Sanktionen*
 - *Fairer Wettbewerb*
- 30 Partner für Produzenten und Röster
- *Vorteilhafte und langfristige Lieferantenbeziehungen*
 - *Qualität und Lebensmittelsicherheit*
- 32 Schutz unserer Umwelt
- 33 Achtung der Gemeinschaft

VORWORT VON
DAVID M. NEUMANN

01



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, Ihnen drei Jahre nach seiner ersten erfolgreichen Veröffentlichung den überarbeiteten und aktualisierten NKG Code of Conduct vorzustellen.

Das Hauptziel dieses Dokuments war und ist es, unsere Grundwerte und Überzeugungen festzuhalten und anschaulich zu erklären, wie wir uns als Corporate Citizen verhalten wollen, wo auch immer in der Welt des Kaffees wir unsere Geschäfte tätigen. Die vielleicht größte Herausforderung bei der Zusammenstellung des NKG Code of Conduct war der Versuch, die richtigen Worte für unsere tief verwurzelten Überzeugungen und Prinzipien zu finden und sie in eine repräsentative Form zu bringen. Dies musste in einer Weise geschehen, die überall auf der Welt nachvollzogen, geschätzt und gelebt werden kann und gleichzeitig die fantastische Diversität der Kulturen, Gewohnheiten und Überzeugungen berücksichtigt, die unter uns vertreten sind.

Ich bin der Meinung, dass gerade in Krisenzeiten vernünftige und klare Grundwerte ein Kompass sein und dort Orientierung bieten können, wo sie möglicherweise fehlt. In unserem Tagesgeschäft das Richtige zu tun heißt nicht nur, sich an Regeln und geltendes Recht zu halten, sondern auch auf der Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses zu handeln von dem, was richtig oder falsch ist.

Unser NKG Code of Conduct dient als Orientierungsrahmen für unsere Identität als Unternehmen und für unser Verhalten. Er legt fest, wofür wir stehen und wohin wir gehen wollen. Innerhalb der NKG und darüber hinaus stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt, denn unsere Kollegen und unsere Diversität sind zweifellos unser größtes Kapital. Wir teilen unsere bedingungslose Begeisterung für Kaffee und behandeln einander mit Respekt. In den lokalen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, wollen wir verantwortungsbewusste Bürger sein. Als Geschäftspartner schaffen wir faire und transparente Geschäftsbeziehungen, die auf Zuverlässigkeit und Langfristigkeit beruhen. Unsere Rolle ist die des Vermittlers zwischen Produzenten und Konsumenten. Somit liegt unser Schwerpunkt nicht darauf, kurzfristige Gewinne zu erzielen, sondern darauf, eine angemessene, langfristige Rentabilität zu schaffen und den Wert für unsere Gesellschafter und Stakeholder zu steigern.

Ich möchte allen danken, die an diesem aktualisierten und weiterentwickelten NKG Code of Conduct beteiligt waren. Neben einigen Erläuterungen und einem überarbeiteten Layout haben wir einige wichtige neue und relevante Themen berücksichtigt. Wir hoffen, dass Sie uns und sich selbst in dem Ergebnis wiederfinden und freuen uns über jedes Feedback.

Herzliche persönliche Grüße



David M. Neumann, Group CEO

WAHRUNG DES NKG CODE OF CONDUCT

- 09 WAS IST DER NKG CODE OF CONDUCT?
- 10 FÜR WEN GILT DER NKG CODE OF CONDUCT?
- 11 WAS KANN ICH TUN, WENN ICH VON EINEM FEHLVERHALTEN ERFAHRE
ODER EIN SOLCHES VERMUTE?
- 12 WAS ERFORDERT DER NKG CODE OF CONDUCT VON FÜHRUNGSKRÄFTEN?
- 12 EINHALTUNG GESETZLICHER VORSCHRIFTEN

02





Was ist der NKG Code of Conduct?

Der NKG Code of Conduct zeigt uns bewährte Praktiken für rechtskonformes und verantwortungsbewusstes Verhalten im geschäftlichen Umfeld auf, welches im Einklang mit anwendbaren Gesetzesvorschriften sowie unseren ethischen Standards steht. Er erlaubt uns, unsere Verschiedenheit zu akzeptieren, zu respektieren und sie konstruktiv einzusetzen. So können wir vereint an unserem gemeinsamen Ziel arbeiten. Der NKG Code of Conduct veranschaulicht die zentralen Werte und die Mission der Gruppe, die uns zusammen mit unserer gemeinsamen Vorstellung von ethischem Verhalten zu hervorragenden Leistungen motivieren. Gleichzeitig definiert er die korrekten Verfahren für eine vertrauliche Meldung von Verstößen. Der NKG Code of Conduct wurde von dem Gesellschafter, dem Aufsichtsrat und dem Board of Management der Neumann Gruppe GmbH (NG) und der NKG formuliert und anschließend uneingeschränkt verabschiedet. Er soll uns dabei unterstützen, unsere langfristige Verpflichtung zu Integrität bei unserer Arbeit aufrechtzuerhalten und diese auch an die zukünftigen Generationen der NKG als einen Leitgrundsatz weiterzugeben. In der heutigen Zeit sich schnell ändernder globaler Entwicklungen, die Werte und Verfahren infrage stellen, dient uns der Code of Conduct als Ankerpunkt. Er gibt uns Unterstützung und vermittelt uns ein Gemeinschaftsgefühl. Wir verstehen den NKG Code of Conduct als Prozess und ein sich weiterentwickelndes und bewegliches Ziel. Er wird auf unserem Weg in eine sich kontinuierlich verändernde Zukunft geprüft und aktualisiert werden müssen. Der NKG Code of Conduct ist für uns daher weniger ein Regelwerk, sondern vielmehr eine Leitlinie.



Für wen gilt der NKG Code of Conduct?

Unser NKG Code of Conduct gilt für jeden bei der NKG (Beschäftigte, Führungskräfte, Geschäftsführer, Gesellschafter, Aufsichtsratsmitglieder). Wir verpflichten uns, diese Standards als Leitlinien für unser Verhalten im geschäftlichen Umfeld anzuerkennen und die darin beschriebenen ethischen Standards zu befolgen. Darüber hinaus tragen das Management und die Führungskräfte in der ganzen Gruppe Verantwortung dafür, die in diesem Code of Conduct dargelegten Grundsätze in ihren Gesellschaften und direkten Verantwortungsbereichen zu unterstützen und weiterzuentwickeln.

In Ergänzung zur Einhaltung des NKG Code of Conduct nehmen wir unsere Verantwortung füreinander sowie unseren Lieferanten, lokalen Gemeinschaften, Kunden und sonstigen Partnern gegenüber ernst. Die NKG ist bestrebt, für ihre Stakeholder, die ihr Vertrauen in sie gesetzt haben, Mehrwert zu schöpfen.

Um dies zu tun, müssen wir uns mit den Richtlinien und Verfahren, die für unsere Arbeit gelten, zwingend vertraut machen.

Wir sind unseren Stakeholdern und auch uns selbst die Einhaltung der höchsten professionellen Standards schuldig. Der NKG Code of Conduct spiegelt die zunehmenden Anforderungen für festgeschriebene Compliance- und Ethikstandards wider. In erster Linie dient er dem Zweck, allen zur NKG gehörenden Personen Leitlinien für ihr jeweiliges berufliches Umfeld bereitzustellen, Dritten das Verständnis unserer Werte und Standards zu vermitteln und sie bei deren Einhaltung anzuleiten. Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie in ihrer Geschäftsbeziehung mit uns vergleichbare Werte respektieren und anwenden.

Gleichzeitig sind wir uns darüber bewusst, dass viele unserer Geschäftspartner in unterschiedlichen kulturellen und rechtlichen Kontexten mit unterschiedlichen Gepflogenheiten tätig sind und dass die Umsetzung einiger dieser Anforderungen für sie eine Herausforderung darstellen kann. Aus diesem Grund ermutigen wir unsere Geschäftspartner, sich an uns zu wenden und einen Dialog mit uns zu suchen, wenn die Einhaltung dieser Standards für sie mit Schwierigkeiten verbunden ist.

Um seine Relevanz und Gültigkeit sicherzustellen, wird der NKG Code of Conduct regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Die Abteilung NG Group Compliance überwacht die Umsetzung und Entwicklung dieser Selbstverpflichtung. Die Abteilung bietet angemessene Unterstützung und Anleitung an, damit die Standards verstanden werden und im Berufsalltag anwendbar sind. Um die lokale Einhaltung des NKG Code of Conduct zu erleichtern, haben alle NKG-Unternehmen eine vertrauenswürdige Person aus dem Kollegenkreis ernannt, die die Verantwortung des lokalen Compliance-Beauftragten (Compliance Representative) übernimmt. Diese Person arbeitet eng mit NG Group Compliance in Hamburg zusammen.

Was kann ich tun, wenn ich von einem Fehlverhalten erfahre oder ein solches vermute?

Obwohl der NKG Code of Conduct auf potenzielle ethische oder rechtliche Dilemmas eingeht, kann er nicht jede schwierige Situation abdecken, die auftreten könnte. Wenn wir in einer schwierigen Situation sind, sollten uns dieses Dokument sowie die relevanten Richtlinien und Verfahren als Richtschnur dienen. Komplexere Umstände können weitere Unterstützung erforderlich machen. Wir sind alle dafür verantwortlich, uns Rat einzuholen und haben die Pflicht, Fehlverhalten zu melden. Das Management der NG und der NKG muss eine offene Kommunikation und eine Kultur fördern, in der alle das Wort ergreifen können. Wenn Sie als verantwortungsbewusste Mitarbeitende auf eine Situation hinweisen, die möglicherweise einen Verstoß gegen das Gesetz oder die ethischen Standards der NKG darstellt, können Sie wie folgt vorgehen:

Beginnen Sie auf der lokalen Ebene:

- ☞ Wenden Sie sich zunächst an Ihre direkte Führungskraft, da diese Person in den meisten Fällen bei Fragen oder Bedenken helfen kann.
- ☞ Sie können auch Ihren lokalen Compliance-Beauftragten (Compliance Representative) oder Ihr Management kontaktieren.

Wenn Sie das Problem in Ihrem Unternehmen angesprochen haben und die Antwort nicht zufriedenstellend ist oder wenn es unangemessen ist, das Problem vor Ort zu thematisieren, können Sie den Rat der NG Group Compliance-Abteilung in Hamburg einholen, indem Sie unsere Meldeplattform integrity.nkg.net nutzen. Wir garantieren, dass jede Beschwerde mit einem Höchstmaß an Vertraulichkeit und Respekt behandelt wird.



Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Das Board of Management der NG wird keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Beschäftigte dulden, die nicht konformes Verhalten gemeldet haben und/oder bei Untersuchungen mutmaßlicher Verstöße gegen den NKG Code of Conduct Unterstützung leisten, sofern der Wahrheitsgehalt der Bedenken glaubhaft dargelegt werden kann und die Meldung nicht zum Zweck erfolgt, sich einen persönlichen Vorteil zu verschaffen.

› **Richtlinie „Hinweise melden“**

Wie immer können alle Themen und Fragen mit dem Coach Ihres Unternehmens oder jedem Mitglied des NG Managements besprochen werden. Die Kontaktinformationen können Sie den Kontaktverzeichnissen entnehmen, die gruppenweit verfügbar und im NKG-Intranet zu finden sind.

Was erfordert der NKG Code of Conduct von Führungskräften?

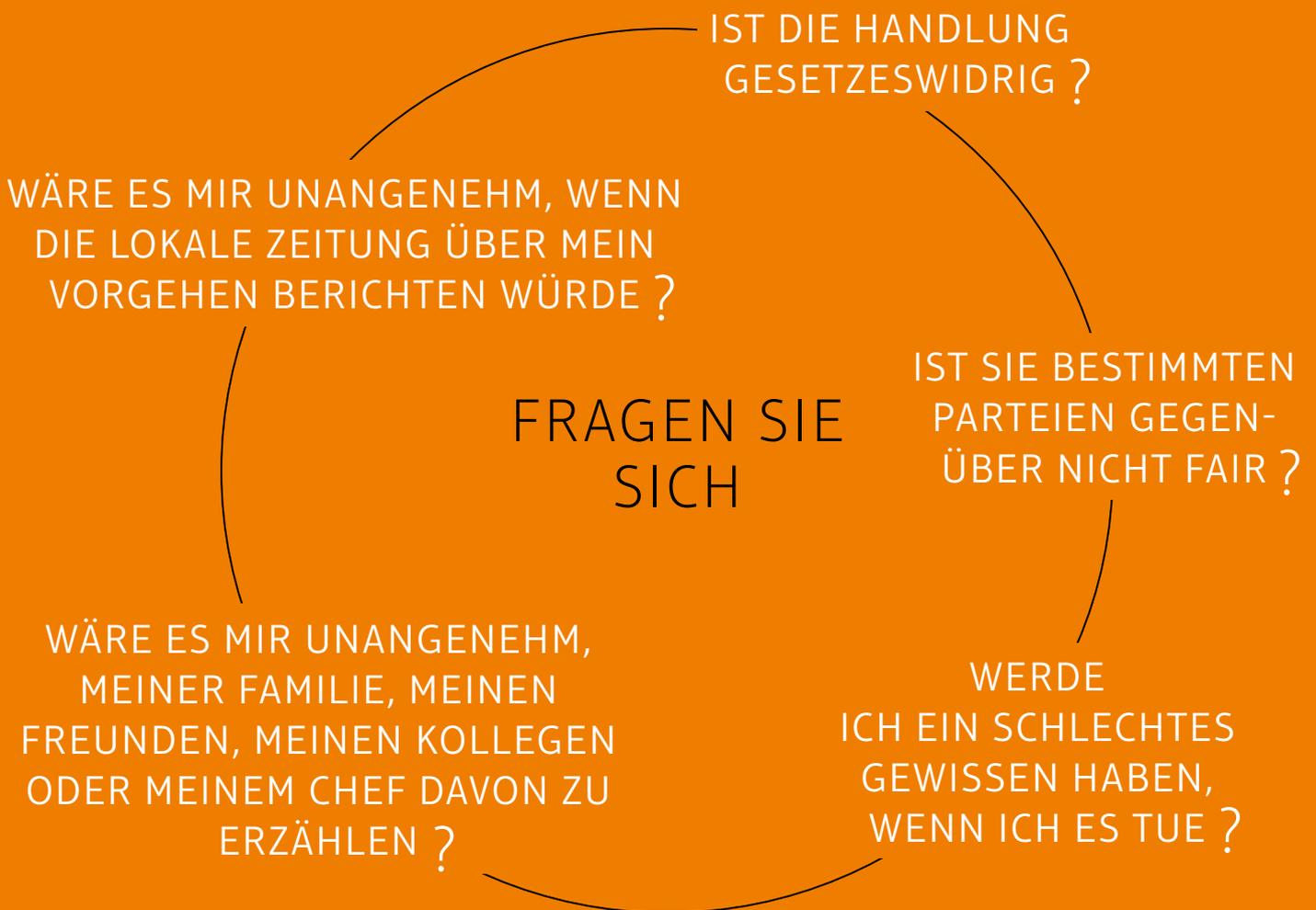
Der Kreis der Führungskräfte der NKG setzt sich auf der ganzen Welt aus Personen zusammen, die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach den höchsten beruflichen Grundsätzen und Standards handeln. Sie müssen unsere ethischen Arbeitsstandards vorleben und fördern, um so ein klares und praktisches Beispiel zu setzen. Von unseren Führungskräften wird erwartet, dass sie den NKG Code of Conduct und die zugehörigen Richtlinien (NKG Compliance Guidelines) effizient kommunizieren und zugänglich machen. Falls erforderlich, werden die Führungskräfte Prozesse und Verfahren einrichten, um die in diesem Code of Conduct und den zugehörigen Richtlinien dargelegten Prinzipien mit Leben zu erfüllen. Sie werden Schulungen, Informationen und Ressourcen bereitstellen, um die Beschäftigten bei der Einhaltung des NKG Code of Conduct und der zugrunde liegenden Richtlinien zu unterstützen, sofern diese ihren Berufsalltag betreffen. Außerdem sollten sie in der Lage sein, Fragen über den NKG Code of Conduct zu beantworten. Sie müssen eine Arbeitsatmosphäre schaffen und aufrechterhalten, die den Beschäftigten das Gefühl vermittelt, ihre Fragen und Bedenken frei äußern zu können. Unterstützt werden diese Aktivitäten durch den lokalen Compliance-Beauftragten (Compliance Representative), der aus dem Kreis der Kollegen für diese Aufgaben nominiert ist. Die Abteilung NG Group Compliance ist gemeinsam mit dem Management der NG und in enger Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Coaches für die Förderung und den Erhalt eines ethischen und rechtskonformen Arbeitsumfeldes zuständig. Führungskräfte erhalten die benötigte Unterstützung, um unserer gemeinsamen Verantwortung nachkommen und den im NKG Code of Conduct dargelegten Standards gerecht werden zu können. Bestimmte Themen des NKG Code of Conduct werden in den Richtlinien ([NKG Compliance Guidelines](#)) näher erläutert, die im Intranet verfügbar sind.

Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Geschäfte auf fünf Kontinenten zu tätigen bedeutet, dass wir uns an eine große Bandbreite von kulturellen und politischen Systemen anpassen müssen. **Es bedeutet auch, dass wir die für uns relevanten Gesetze der Länder einhalten, in denen die NKG tätig ist.** Die NKG ist bestrebt, diese Grundsätze mit ihren Geschäftspartnern zu teilen und innerhalb ihres Einflussbereichs dafür zu sorgen, dass auch sie die entsprechenden Regeln und Vorschriften respektieren.

GUTE ENTSCHEIDUNGEN DURCH INNEREN DIALOG

Falls Sie sich mit einer Situation konfrontiert sehen, für die der NKG Code of Conduct keine spezielle Anleitung vorgibt, können Ihnen die folgenden Fragen helfen, sich für ein Vorgehen zu entscheiden, das unseren Verpflichtungen gerecht wird.



Wir sollten in der Lage sein, alle diese Fragen mit **NEIN** zu beantworten.

Alle Beschäftigten werden ermutigt, sich mit Fragen oder Problemen an ihre Führungskraft zu wenden.

Sollte ein direktes Gespräch, aus welchen Gründen auch immer, nicht angemessen erscheinen, folgen Sie bitte dem Verfahren wie im Kapitel „Was kann ich tun, wenn ich von einem Fehlverhalten erfahre oder ein solches vermute?“ beschrieben.

Im Zweifelsfall sollten wir Fragen stellen, bevor wir handeln.

UNSERE VERPFLICHTUNGEN

- 15 SCHUTZ GRUNDLEGENDER RECHTE
- 18 FÖRDERUNG EINER POSITIVEN ARBEITSUMGEBUNG
- 21 UNTERSTÜTZUNG KONTINUIERLICHER WEITERBILDUNG
- 23 SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND EIGENTUM
- 26 BEZIEHUNGEN MIT AUSSENSTEHENDEN

03



SCHUTZ GRUNDLEGENDER RECHTE



Die Anerkennung der Rechte von Beschäftigten ist unabdingbare Voraussetzung für eine positive Arbeitsumgebung, die auf Vertrauen und Motivation beruht.

Aus diesem Grund ist es unerlässlich, die grundlegenden Rechte zu schützen und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu wahren, die mindestens den geltenden Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) sowie den lokalen Gesetzesvorschriften entsprechen.



ILO-Konventionen

Als eine Organisation der Vereinten Nationen strebt die ILO vor allem die Förderung von menschenwürdiger Arbeit, Sozialschutz und Stärkung des sozialen Dialogs über arbeitsbezogene Maßnahmen an.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Diversität ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und die Grundlage unseres Geschäftserfolgs. **Wir müssen alle zu einer offenen und inklusiven Arbeitsumgebung beitragen, in der die Diversität der lokalen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, begrüßt wird.**

In einem solchen Arbeitsumfeld gibt es keinen Raum für jegliche Form von **Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Hautfarbe, ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, politischer Meinung, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung.**¹ Alle bei der NKG Beschäftigten, die bereit und qualifiziert sind, haben die Chance, sich innerhalb der bei NKG vorhandenen Möglichkeiten beruflich weiterzuentwickeln.

Keine Kinderarbeit

Die NKG lehnt ausbeuterische Kinderarbeit ausdrücklich ab und stellt sicher, dass auf ihren Farmen, in ihren Kaffeemühlen und Büros absolut keine Kinderarbeit eingesetzt wird.²

Wir halten uns an die Mindestaltersanforderungen der jeweiligen ILO-Konventionen oder an die lokale Gesetzgebung, je nachdem, welche Anforderung höher ist.

Wir wissen, dass unsere Möglichkeiten, Kinderarbeit entlang der Lieferkette zu unterbinden, begrenzt sind. Deshalb engagiert sich die NKG in Kooperation mit anderen in der Kaffeeindustrie tätigen Unternehmen, Regierungsbehörden, regierungsunabhängigen Organisationen sowie sonstigen Interessenvertretern für die Verbesserung der Lebensbedingungen von Kaffeebauern und setzt sich für ihre Rechte und das Wohlergehen ihrer Familien ein.

Keine Zwangs- und Sklavenarbeit, kein Menschenhandel

Die NKG duldet keine Zwangsarbeit in jedweder Form, einschließlich Menschenhandel und sklavereiähnlicher Praktiken.³ Die NKG stellt sicher, dass auf ihren Farmen, in ihren Kaffeemühlen und Büros absolut keine Zwangsarbeit eingesetzt wird. Jede Arbeit oder Dienstleistung wird freiwillig mit der freien und informierten Zustimmung der Beschäftigten angeboten.

Innerhalb ihres Einflussbereichs setzt sich die NKG für die Abschaffung von Zwangsarbeit ein.



Was ist ausbeuterische Kinderarbeit?

Kinderarbeit wird oft als Arbeit definiert, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und die für ihre körperliche und geistige Gesundheit schädlich ist. Kinderarbeit ist Arbeit, die:

- *für Kinder geistig, körperlich, sozial oder ethisch gefährlich und schädlich ist; und*
- *die ihren Bildungsprozess stört, indem:*
 - *sie Kinder der Möglichkeit beraubt, eine Schule besuchen zu können;*
 - *sie Kinder zwingt, die Schule vorzeitig zu verlassen; oder*
 - *sie Kinder vor die Herausforderung stellt, den Schulbesuch mit übermäßig langen Arbeitszeiten und übermäßig schwerer Arbeit in Einklang zu bringen.*

› **Richtlinie „Arbeitsstandards auf unseren Farmen, Mühlen und Einkaufsstationen“**

¹ Durch die Einhaltung der lokalen Gesetze oder der ILO-Konventionen Nr. 100 und 111, UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau

² UN-Konvention über die Rechte des Kindes, ILO-Konventionen Nr. 138 und 182, ILO-Definition von Kinderarbeit

³ ILO-Konventionen Nr. 29 und 105

Keine Belästigung

Wir fördern ein professionelles Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandelt werden.

Folglich tolerieren wir kein Verhalten, das diese Werte beeinträchtigt und ein anstößiges, einschüchterndes, beleidigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld schafft.⁴

Wir verhalten uns jederzeit angemessen und achten darauf, wie unser Verhalten von anderen wahrgenommen werden könnte.



Was ist Belästigung?

Jede Verhaltensweise, welche die Verletzung der Würde einer Person beabsichtigt oder bewirkt und eine einschüchternde, feindliche, menschenunwürdige, erniedrigende, beleidigende oder anstößige Arbeitsumgebung entstehen lässt. Beispiele für ein solches Verhalten sind unter anderem unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Bemerkungen, Drohungen, körperliche Einschüchterung sowie Mobbing, beleidigende Kommentare oder Witze und Verunglimpfungen.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Beschäftigten der NKG haben das Recht, Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen. **Die Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und können ihre Vertretungsfunktion im Betrieb wahrnehmen.⁵**



⁴ ILO-Konventionen Nr. 100 und 111, UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau

⁵ ILO-Konventionen Nr. 87 und 98



FÖRDERUNG EINER POSITIVEN ARBEITSUMGEBUNG

Die NKG weiß, welche herausragende Bedeutung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Unternehmen haben. Wir möchten weiterhin der bevorzugte Arbeitgeber für die führenden Fachleute der Kaffeeindustrie weltweit sein.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NKG können auf faire Beschäftigungsbedingungen vertrauen, die im Einklang mit international anerkannten, bewährten Arbeitspraktiken stehen. Die Gruppe befürwortet dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse, denen beidseitiges Vertrauen und gegenseitiger Respekt zugrunde liegen. **Die NKG setzt sich für die Förderung eines Arbeitsumfelds ein, das Kommunikation, Produktivität, Kreativität, Mitarbeiterengagement und eine respektvolle Zusammenarbeit in den Vordergrund stellt.**

IN UNSEREM GLOBALEN NKG-NETZWERK
SIND KOOPERATION UND KOMMUNIKATION DER
SCHLÜSSEL ZU UNSEREM ERFOLG.

Faire Beschäftigungsbedingungen

Als weltweit tätiges Unternehmen bieten wir unseren Beschäftigten Arbeitsbedingungen und Leistungen, die ihrem jeweiligen Standort und der Art ihrer Arbeit angemessen sind.

Humane Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden lokalen Arbeitsrechtsbestimmungen sowie den Industriestandards entsprechen. Es darf von unseren Beschäftigten nicht gefordert werden, die maximal zulässige Anzahl der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitsstunden regelmäßig zu überschreiten.

Um zufriedenstellende Arbeitsergebnisse zu gewährleisten, stellt die NKG sicher, dass ihre Beschäftigten die lokalen Pausenregelungen einhalten.

Sämtliche festangestellten Beschäftigten haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub gemäß den jeweiligen nationalen Bestimmungen.

Angemessene Vergütung

Zufriedenstellende Arbeit muss entsprechend vergütet werden. Wir sind uns einig, dass alle Beschäftigten, die uns ihr Können und ihre Zeit bereitstellen und gemeinsam mit uns an der Erreichung unserer Gruppenziele arbeiten, ein Anrecht auf eine angemessene Vergütung haben.

Das Einkommen und die Leistungen für festangestellte Beschäftigte müssen stets die Mindestanforderungen der nationalen Gesetze erfüllen. Darüber hinaus müssen sie ausreichend sein, um grundlegende Bedürfnisse abzudecken und einen gewissen Betrag zur freien Verfügung zu haben. Die NKG garantiert das Anrecht aller Beschäftigten auf den Erhalt der Vergütung in der lokalen gesetzlichen Währung. Darüber hinaus muss das Management sicherstellen, dass alle Beschäftigten rechtzeitig, korrekt und gemäß den anwendbaren Gesetzesvorschriften vergütet werden.

Vom vertraglich vereinbarten Entgelt dürfen keine Summen für disziplinarische Zwecke abgezogen werden.

Körperliches und geistiges Wohlergehen

Die NKG ist bestrebt, an jedem Arbeitsplatz die höchstmöglichen Standards für Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten.

Die NKG führt sämtliche erforderlichen Programme, Schulungen und Kontrollen durch, um kontinuierlich sichere Arbeitspraktiken zu fördern. Unser Ziel ist, mithilfe dieser Praktiken Risiken vorzubeugen. **Um unnötige Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit zu vermeiden, müssen wir uns mit relevanten Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und den entsprechenden Verfahren vertraut machen und diese befolgen.** In Ergänzung zur Einhaltung der Sicherheitsstandards sollten Beschäftigte auch potenzielle Gefahrenquellen melden, um Unfällen am Arbeitsplatz vorzubeugen. Beschäftigte müssen bei Bedarf über anwendbare Gesundheits- und Sicherheitsregelungen informiert und regelmäßig geschult werden.



Arbeitssicherheit und Gesundheit auf den Farmen

- ☛ *Damit wir im Notfall angemessen reagieren können, müssen wir uns mit sämtlichen Erste-Hilfe-Anweisungen sowie Notfall- und Brandschutzplänen vertraut machen.*
- ☛ *Darüber hinaus werden je nach Relevanz Maßnahmen für die Vorbeugung von Krankheitsfällen gefördert (zum Beispiel Impfungen und Hygiene- oder Ernährungskampagnen).*
- ☛ *Allen Farmarbeitern und ihren Familien muss der Zugang zu Gesundheitsdiensten garantiert werden.*

Kommunikation und Kooperation

Konstruktive Kommunikation eröffnet vielfältige Möglichkeiten.

In unserem globalen NKG-Netzwerk sind Kooperation und Kommunikation der Schlüssel zu unserem Erfolg. Beides ist für unsere Gruppe von grundlegender Bedeutung, um als globales Team erfolgreich zu funktionieren. Wir fördern eine Kultur der Kommunikation und Kooperation sowie einen offenen Austausch inspirierender Ideen. Die NKG kann ihren Wettbewerbsvorteil und ihre marktführende Stellung nur dann aufrechterhalten und weiter ausbauen, wenn sie Talente, Ideen und Wissen teilt und würdigt.



Teamarbeit

Teamarbeit ist die Fähigkeit, zusammen auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten und die individuellen Leistungen nach der Zielsetzung des Unternehmens auszurichten. Eine effiziente Teamarbeit erfordert den Aufbau von Beziehungen, Respekt und das Teilen mit anderen.

Lob und Wertschätzung

Wir möchten, dass Lob und Anerkennung Teil unserer Kultur sind. Wir bei NKG sind davon überzeugt, dass motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheidend für den Erfolg eines Unternehmens sind. Alle bei der NKG Beschäftigten müssen wissen, was für uns Erfolg bedeutet, um entsprechende Leistungen erbringen zu können.

Wir verstehen, dass Lob und Wertschätzung für ein herausragendes Arbeitsumfeld essenziell sind. Geschätzt zu werden ist ein grundlegendes menschliches Bedürfnis und gute Leistungen müssen anerkannt werden.

Die jährlichen Mitarbeitergespräche sind für die NKG wichtig, da alle wissen sollen, wie sie durch ihre Arbeit zur Gesamtleistung ihres Unternehmens und somit auch zur Gesamtleistung der Gruppe beitragen können. Gleichzeitig können wir durch Lob Erwartungen abgleichen und bereits in einer frühen Phase Missverständnissen vorbeugen.

Führungskräfte müssen gute Arbeit zu würdigen wissen. Selbstverständlich kann die Art der Anerkennung in verschiedenen kulturellen Kontexten unterschiedlich sein.

Wir verpflichten uns nicht nur, diese Mitarbeitergespräche durchzuführen, sondern möchten auch entsprechende Techniken und Methoden kommunizieren und lehren, wenn es erforderlich und gewünscht ist.



Wertschätzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Wertschätzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die rechtzeitige, informelle oder formelle nicht-materielle Anerkennung des Verhaltens, der Leistung oder des Geschäftsergebnisses einer Person oder eines Teams, das die Ziele und Werte der Organisation unterstützt.

Probleme mit einer Führungskraft

Sofern ein Problem mit Ihrer Führungskraft besteht, empfehlen wir Ihnen, es direkt anzusprechen. Möglicherweise hat Ihre Führungskraft dieses Problem noch nicht wahrgenommen und in einem solchen Fall sollte sie gewillt sein, eine Lösung zu finden. **Sofern ein direkter Dialog aus einem bestimmten Grund nicht möglich sein sollte, folgen Sie bitte dem Verfahren wie in dem Kapitel „Was kann ich tun, wenn ich von einem Fehlverhalten erfahre oder ein solches vermute?“** beschrieben.

UNTERSTÜTZUNG KONTINUIERLICHER WEITERBILDUNG



Die NKG ist ein lernendes Unternehmen. Wir geben Freiraum für neue Ideen, lernen gemeinsam und voneinander und bieten Möglichkeiten für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung. Engagierte und qualifizierte Beschäftigte sind für den Erfolg unseres Unternehmens entscheidend.

MIT KOLLEGEN IN 28 LÄNDERN IST UNSERE GRUPPE ZU EINEM SCHMELZTIEGEL GEWORDEN: ES IST DIESE VIELFALT AN NATIONALITÄTEN UND KULTUREN, DIE UNS SO EINZIGARTIG MACHT UND UNS DIE MÖGLICHKEIT BIETET, UNSEREN PERSÖNLICHEN UND BERUFLICHEN HORIZONT ZU ERWEITERN.

Förderung von beruflicher Entwicklung und Schulungen

Um den langfristigen Erfolg unserer Gruppe sicherzustellen, müssen wir in unsere Arbeitskräfte angemessen investieren.

Wir bieten Trainee-Programme für Nachwuchskräfte an, damit sie die NKG schneller kennenlernen können. Sowohl in Hamburg als auch an anderen Standorten fördern wir Ausbildungsprogramme, die nach herausragenden und bewährten deutschen Ausbildungsmodellen und -konzepten gestaltet sind. Außerdem ermutigen wir langjährige Beschäftigte nachdrücklich, ihre Erfahrung mit neuen Kolleginnen und Kollegen zu teilen.

In einer dynamischen und wettbewerbsorientierten Umgebung ist es wichtig, die besten Fachkräfte von außen zu gewinnen. Gleichzeitig glauben wir daran, dass eine Investition in langjährige berufliche Beziehungen unabdingbar ist. Aus diesem Grund bieten wir Inhouse-Schulungsprogramme an, um unsere Beschäftigten in der NKG weiterzuentwickeln. Zusätzlich zu persönlichen Schulungen hat die NKG eine Online-Lernplattform eingerichtet, über die Schulungsmaterialien ausgetauscht und zugänglich gemacht werden können. Sie ist unter learning.nkg.net zu finden.

Unsere globale Präsenz eröffnet eine große Bandbreite an Karrieremöglichkeiten, die unsere Beschäftigten dazu ermutigen sollen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Dies trägt nicht nur zur Zufriedenheit der Beschäftigten bei, sondern steigert auch ihre Motivation. Dies wirkt sich wiederum positiv auf die Erreichung der Unternehmensziele aus. Wir werden weiterhin in Schulungen und die berufliche Entwicklung unserer Beschäftigten investieren.

Diversität – facettenreich, ambitioniert und international

Die Welt des Kaffees bietet unzählige interessante Aufgaben, derer wir uns mit Begeisterung annehmen.

Wir betrachten es als ein Privileg, dass wir auf der ganzen Welt präsent sind und unternehmerisch tätig sein können.

Mit Kollegen in 28 Ländern ist unsere Gruppe zu einem Schmelztiegel geworden: Es ist diese Vielfalt an Nationalitäten und Kulturen, die uns so einzigartig macht und uns die Möglichkeit bietet, unseren persönlichen und beruflichen Horizont zu erweitern. Aus diesem Grund unterstützen wir alle, die gerne eine längere Zeit im Ausland verbringen möchten. Natürlich muss dies im Interesse beider Parteien und im Rahmen unserer Möglichkeiten geschehen.

SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND EIGENTUM



Wir sind alle dazu verpflichtet, sowohl die materiellen als auch die immateriellen Vermögenswerte der NKG zu schützen. Zu diesen Vermögenswerten gehören das materielle Eigentum, die vertraulichen und geschützten Informationen sowie das geistige Eigentum der NKG. Wir sorgen dafür, dass die Vermögenswerte unserer Gruppe vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung und Missbrauch geschützt werden. Ferner müssen wir uns unserer Verantwortung bewusst sein, wenn wir einen Vermögenswert der NKG verwenden, verändern, speichern, lagern, offenlegen oder darauf zugreifen. In jedem Fall müssen wir stets darauf achten, dass mit den Ressourcen verantwortungsbewusst umgegangen wird.



Was zählt als Eigentum der Gruppe?

- Das materielle Eigentum umfasst u.a. Kaffee, Grundstücke, Büroausrüstung und -bedarf, Anlagen, Werksausrüstung, Instrumente und Inventar, Informationssysteme, Wertpapiere und Bargeld.
- Zu den vertraulichen und geschützten Informationen gehören Informationen, die noch nicht veröffentlicht wurden, sowie interne Unternehmensinformationen wie zum Beispiel Verträge, Geschäftsverfahren, Unternehmensstrategien, Businesspläne und Budgetaufstellungen.
- Das geistige Eigentum der NKG umfasst Patente, Handelsmarken, Urheberrechte, das Branding, Handelsgeheimnisse, Entwürfe, Modelle, Rechte, Erfindungen, Software, Prozesse, Domainnamen sowie sonstige geschützte immaterielle Rechte.

Schutz von vertraulichen Informationen

Wir müssen das uns anvertraute Eigentum professionell behandeln und für die Förderung der Unternehmensziele der NKG verwenden. Der Zugriff auf vertrauliche und geschützte Informationen muss individuell und je nach Bedarf gestattet werden. Vergewissern Sie sich, dass Sie beim Umgang mit diesen Informationen sämtliche angemessenen Sicherheitsmaßnahmen ergriffen haben. Solche Informationen sollen nur Befugten aus dem Kollegium oder Dritten gegenüber offengelegt werden, die diese in gerechtfertigter Weise aus geschäftlichen oder aus rechtlichen Gründen kennen müssen.

Darüber hinaus geben wir keine Handelsgeheimnisse oder sonstigen sensiblen Informationen an Dritte weiter – weder während der Beschäftigungsdauer noch danach. Wenn wir Unternehmensinformationen mit anderen teilen, müssen wir uns vergewissern, dass angemessene Maßnahmen ergriffen wurden, um die Interessen unseres Unternehmens zu schützen.

Von uns wird erwartet, dass wir die Unterlagen gemäß den Fristen und Verfahren unserer operativen Unternehmen für die Aufbewahrung von Aufzeichnungen bevorzugen und vernichten.

Im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit NKG kommt es vor, dass uns unsere Kunden, Lieferanten und andere Partner vertrauliche und geschützte Informationen anvertrauen. **Als vertrauenswürdiger Geschäftspartner müssen wir die Informationen Dritter mit derselben Sorgfalt behandeln, die wir bei den Informationen der NKG walten lassen. Wir dürfen solche Informationen Dritter unter keinen Umständen unbefugten Personen gegenüber offenlegen.**

Ebenso müssen wir die geltenden geistigen Eigentumsrechte Dritter respektieren und dürfen diese nicht verletzen. Dies schließt Verstöße gegen das Urheberrecht oder den Download von Daten oder Software-Anwendungen ohne Erlaubnis des jeweiligen Eigentümers mit ein.



Wie sollten wir mit Presseanfragen umgehen?

Im Falle von Medienanfragen sollte NG Communications in Hamburg grundsätzlich einbezogen werden, um die nächsten Schritte zu besprechen. NG Communications wird prüfen, ob die Beantwortung der Presseanfrage sensible Themen oder Risiken beinhaltet. Selbst wenn sich die Anfrage ausschließlich auf lokale Gegebenheiten bezieht, könnte ein verstecktes Risiko oder eine Relevanz für die Gruppe bestehen, die möglicherweise eine zentrale Koordination erfordern. Vor allem Anfragen von Film- oder Fernsightings müssen mit Vorsicht behandelt werden. Wir raten Ihnen dringend, nicht spontan auf solche Anfragen zu reagieren, sondern Ihr Management und NG Communications einzubeziehen. Wenn Sie an einem bestätigten Interview teilnehmen, beachten Sie bitte: Sie sprechen nicht als Privatperson, sondern im Namen Ihres Unternehmens. Jede Aussage kann Konsequenzen haben.



Datenschutz

Die NKG schützt die Daten der Beschäftigten und Geschäftspartner und hält sich in vollem Umfang an die geltenden Gesetze. Dies ist nicht nur eine rechtliche Verpflichtung, sondern auch ein entscheidender Teil der Wahrung der Werte der Gruppe und des integren Handelns. Niemand darf ohne die entsprechende Genehmigung auf die persönlichen Daten von zukünftigen, aktuellen oder ehemaligen Beschäftigten oder Geschäftspartnern zugreifen, sie bearbeiten, verarbeiten oder übermitteln.

Verwaltung von Aufzeichnungen

Unsere Gesellschafter, Geschäftspartner und staatliche Regulierungsbehörden verlassen sich darauf, dass unsere geschäftlichen Unterlagen genaue, korrekte und detaillierte Informationen enthalten. **Wir tragen die Verantwortung dafür, dass die von uns bereitgestellten Informationen rechtzeitig, präzise, vollständig, angemessen und verständlich sind.**

Korrekte Finanzberichterstattung

Finanzberichte sollten die jeweilige Situation zum gegebenen Zeitpunkt wahrheitsgetreu und angemessen wiedergeben und dürfen deshalb in keiner wesentlichen Hinsicht falsch oder irreführend sein.

Prüfungen und Untersuchungen

Wir müssen uns damit vertraut machen, wie wir mit berechtigten und nicht berechtigten Informationsanfragen Dritter umgehen sollen. Beim Vorliegen einer solchen Anfrage wird von uns erwartet, dass wir mit den zuständigen Behörden kooperieren und sie bei ihren Untersuchungen unterstützen. Besuche oder Anfragen seitens eines Beamten im Zusammenhang mit einer Untersuchung oder Ermittlung bedürfen einer vorherigen Absprache mit dem Management.

Verantwortungsbewusste Nutzung des Internets und elektronischer Kommunikation

Die elektronische Kommunikationstechnologie spielt für uns bei der Abwicklung unserer Geschäfte eine maßgebliche Rolle. Aus diesem Grund ist ein Internet-Zugang sowie die Nutzung des Intranet-Systems, von E-Mail, Telefonen, Mobiltelefonen und Faxgeräten wichtig. **Wir müssen diese Technologien verantwortungs- und kostenbewusst sowie im Kontext unserer beruflichen Aufgaben nutzen. Dabei müssen wir den NKG Code of Conduct sowie sonstige anwendbare Unternehmensrichtlinien einhalten.** Die Technologien dürfen nur dann für private Zwecke genutzt werden, sofern dies die Erfüllung der beruflichen Pflichten gegenüber der NKG nicht beeinträchtigt und keinen Verstoß gegen geltende nationale Gesetze oder Übereinkünfte darstellt.



BEZIEHUNGEN MIT AUSSENSTEHENDEN

Um unseren Verpflichtungen unseren Geschäftspartnern gegenüber nachzukommen, wenden wir angemessene Geschäftspraktiken an – wir lassen bei der Abwicklung unserer Geschäfte Integrität und Fairness walten und befolgen die jeweiligen Gesetze. Wenn wir für die NKG Geschäfte abwickeln, halten wir uns die Interessen der Gruppe vor Augen. Wir sollten auch außerhalb des Arbeitsplatzes nicht vergessen, dass wir unser Unternehmen in der Gesellschaft repräsentieren und für die Außenwirkung des Unternehmens eine wichtige Rolle spielen.

ALS EIN VERLÄSSLICHER, BERECHENBARER UND
TRANSPARENTER PARTNER FÜR KAFFEEPRODUZENTEN
UND RÖSTER ZUGLEICH BRINGEN WIR IHRE
BEDÜRFNISSE UND INTERESSEN ZUSAMMEN.

Inwieweit beeinflusst meine Tätigkeit bei NKG mein persönliches Umfeld?

Politische und religiöse Aktivitäten

Die NKG respektiert das Recht ihrer Beschäftigten, als Privatpersonen am politischen Prozess teilzunehmen und religiösen Aktivitäten nachzugehen. Wir müssen jedoch sicherstellen, dass wir das Unternehmen dabei nicht repräsentieren und gegen keine Gesetze verstoßen.

Wir vermeiden die Nutzung von Unternehmensressourcen (unter anderem Arbeitszeit, Telefone, Papier, E-Mails oder die Logos des Unternehmens), um persönlichen politischen oder religiösen Aktivitäten nachzugehen oder solche Aktivitäten zu unterstützen.

Soziale Medien

Die Nutzung von sozialen Medien ist eine beliebte Möglichkeit, Meinungen und Informationen auszutauschen.

Bei der Nutzung von sozialen Medien müssen wir deutlich machen, dass wir unsere persönlichen Ansichten zum Ausdruck bringen und nicht als Beschäftigte der NKG handeln. Wir dürfen keine vertraulichen Informationen über das Unternehmen, Mitarbeiter oder Geschäftspartner weitergeben und keine Inhalte teilen, die kontraproduktiv oder schädlich für unser Unternehmen sind. Die Nutzung darf nicht gegen Datenschutzgesetze, Urheberrechte oder strafrechtliche Bestimmungen verstoßen.

Umgang mit Interessenkonflikten

Um den Ruf der NKG zu schützen, müssen wir sicherstellen, dass unsere Interaktionen mit Dritten angemessener Natur sind. Ebenso müssen wir sicherstellen, dass wir vernünftige, faire, loyale und wettbewerbsorientierte Geschäftsentscheidungen im Namen der NKG treffen können. Aus diesem Grund müssen wir sowohl tatsächliche als auch scheinbare Interessenkonflikte vermeiden. Falls wir einen Interessenkonflikt nicht umgehen können, müssen wir dies unserem Vorgesetzten melden. Ebenso können berufliche Interessenkonflikte entstehen. Falls ein solcher Interessenkonflikt auftritt und das Geschäft nicht geschützt werden kann, gewähren wir unseren Tochtergesellschaften den Vortritt.



Soziale Medien

Soziale Medien sind im Wesentlichen eine Kategorie von Online-Medien, die Menschen eine Plattform für Unterhaltung, die Teilnahme an Aktivitäten, den Austausch von Informationen, Netzwerken und Bookmarketing bieten. Die Technologien der sozialen Medien verwenden zahlreiche verschiedene Formate, zum Beispiel Magazine, Internetforen, Weblogs, Social Blogs, Mikroblogs, Wikis, soziale Netzwerke, Podcasts, Fotos oder Abbildungen, Videos, Ratings und Social Bookmarking.



Wie soll ich verfahren, wenn ich beobachte, dass ein Kollege auf Facebook oder einer anderen Plattform der sozialen Medien persönliche Ansichten im Namen des Unternehmens zum Ausdruck bringt?

Falls Sie beobachten, dass ein Kollege im Namen des Unternehmens persönliche Ansichten äußert, sollten Sie zunächst Ihren Kollegen darauf ansprechen, da es ihm möglicherweise nicht bewusst ist, dass er gegen die Interessen der NKG handelt. Bei Bedarf können Sie die Angelegenheit mit Ihrem Manager oder mit der Abteilung NG Group Compliance besprechen.



Was ist ein Interessenkonflikt?

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn unsere persönlichen und beruflichen Interessen unsere Fähigkeit beeinträchtigen, unserer Arbeit im besten Interesse der Gruppe nachzugehen. So entsteht zum Beispiel ein Interessenkonflikt, wenn wir ein persönliches Interesse an einem Kunden, Lieferanten, Partner oder Mitbewerber der NKG haben. Dasselbe gilt, wenn eines unserer Familienmitglieder ein solches persönliches Interesse hat. Ein Interessenkonflikt kann auch zwischen Schwesterunternehmen entstehen.

› Richtlinie „Umgang mit Interessenkonflikten“



Geschenke und Bewirtung

Geschäftliche Gefälligkeiten wie Geschenke und Bewirtung, die Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern angeboten werden, dienen üblicherweise der Pflege der Geschäftsbeziehung und sollen signalisieren, dass diese geschätzt wird. Diese Gesten der Höflichkeit müssen jedoch in Form angemessener Firmengeschenke erfolgen und dürfen nicht direkt die Geschäftsentscheidung beeinflussen. Deshalb dürfen wir nur Geschenke von symbolischem Wert annehmen, die als Ausdruck von Höflichkeit betrachtet werden können.

Die Annahme eines Geschenkes darf uns niemals in eine Position bringen, die uns dem Geschenkgeber gegenüber verpflichtet, während er in seiner Eigenschaft als Geschäftspartner auftritt oder ein solcher zu werden hofft. In einem solchen Fall sollten wir alle Geschenke, die unangemessen erscheinen, höflich, jedoch nachdrücklich zurückweisen. Die Annahme eines Geschenkes darf uns in keinem Fall zu einer Gegenleistung verpflichten. Falls Sie in einem bestimmten Fall nicht sicher sind, wie Sie reagieren sollten, kontaktieren Sie bitte Ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder die Abteilung NG Group Compliance.



„Ich arbeite für einen NKG-Importeur und habe regelmäßig die Möglichkeit, mit unseren Kunden und Geschäftspartnern zu netzwerken. Manchmal lade ich sie zum Abendessen ein. Welche Vorschriften muss ich beachten?“

Wenn Sie als Vertreter Ihres Unternehmens Kunden oder Geschäftspartner einladen, müssen Sie sicherstellen, dass die Einladungen im Einklang mit den örtlichen Gesetzen und Vorschriften stehen. Solche Einladungen

- *müssen unter Berücksichtigung des regionalen, sozialen und kulturellen Kontextes angemessen sein*
- *dürfen nicht darauf abzielen, die Entscheidung eines Empfängers zu beeinflussen*
- *müssen entsprechend den buchhalterischen Anforderungen korrekt erfasst werden.*

› *Richtlinie „Korruptionsprävention“*

Anwendung angemessener Geschäftspraktiken

Ehrlichkeit, Integrität und Transparenz sollten uns bei unseren Geschäftsaktivitäten leiten. Die NKG erwartet von uns, dass wir im Umgang mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern im Interesse der Gruppe und im Einklang mit allen relevanten Gesetzen und Regelungen handeln.

Keine Duldung von Korruption

Wir befolgen die für unsere Arbeit relevanten Antikorruptionsgesetze, die in den Ländern gelten, in welchen die NKG präsent ist. Wir dürfen einem Beamten oder Geschäftspartner niemals irgendeine Art von Bestechung versprechen oder anbieten oder eine solche Bestechung gestatten, um Aufträge zu erhalten, Geschäfte fortführen zu können oder um uns einen unlauteren Vorteil zu verschaffen. Umgekehrt dürfen wir Bestechungsgelder jeglicher Art niemals von Dritten annehmen.⁶

Unterbindung von Geldwäsche

Wir müssen gewissenhaft handeln, um zu vermeiden, dass unser Geschäft und/oder unsere Unternehmen von Dritten für die Zwecke der Geldwäsche missbraucht werden und um gemäß den relevanten Gesetzen und Regelungen verdächtige Aktivitäten aufzudecken.

Einhaltung internationaler Sanktionen

Viele Länder, in denen wir unsere Geschäfte abwickeln, haben Sanktionen erlassen oder befolgen Sanktionen, die von multinationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen oder der Europäischen Union erlassen wurden. **Wir halten uns uneingeschränkt an die Sanktionen der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und andere für uns relevante Sanktionen.**

Fairer Wettbewerb

Wir respektieren alle Stakeholder in unserem beruflichen Umfeld, einschließlich unserer Mitbewerber.

Wir behandeln sie so, wie wir gerne von ihnen behandelt werden möchten.

Unsere Stellung als weltweiter Marktführer erlegt uns eine besondere Pflicht auf, in diesem Bereich mit gutem Beispiel voranzugehen.

Es ist in unserem eigenen Interesse, in einer Branche mit seriösen Geschäftspraktiken tätig zu sein.

Dies erleichtert unseren Arbeitsalltag und stärkt das Vertrauen unserer Kunden in uns. Werden Informationen wie Angaben zu Preisen, Kosten oder Marketingplänen geteilt, kann der Anschein einer Preisabsprache oder einer anderen Art von Manipulation oder Verzerrung des freien Marktes erweckt werden, unabhängig davon, ob dieser Verdacht berechtigt ist oder nicht.



Was ist Bestechung?

Eine Bestechung liegt vor, wenn einer Person Geld oder ein sonstiger Vorteil versprochen, angeboten oder bereitgestellt wird, damit diese Person ihre Pflichten verletzt und eine Handlung unternimmt oder unterlässt, um der bestechenden Person bei der Abwicklung der Geschäfte einen unlauteren Vorteil zu verschaffen oder diesen weiter aufrechtzuerhalten. Bestechung umfasst auch den Missbrauch der eigenen Position, um etwas von Wert zu fordern, versprochen zu bekommen oder anzunehmen.

› Richtlinie „Korruptionsprävention“



Was ist Geldwäsche?

„Geldwäsche“ ist ein allgemeiner Begriff, der den Prozess der Verschleierung der kriminellen Herkunft von Geldern oder anderen Vermögenswerten im Rahmen eines rechtmäßigen Geschäfts oder rechtmäßiger Geschäftsaktivitäten beschreibt.

› Richtlinie „Einhaltung von internationalen Sanktionen und Geldwäscheprävention“



Was sind internationale Sanktionen?

Sanktionen verbieten Geschäfte (oder schränken diese ein) mit bestimmten Ländern, privaten oder öffentlichen Organisationen oder Personen sowie mit Organisationen oder Personen, die Eigentum der zuvor Genannten sind oder von diesen kontrolliert werden. Internationale Sanktionen werden verwendet, um den Terrorismus, das organisierte Verbrechen sowie sonstige gesetzwidrige, von der internationalen Gemeinschaft oder einzelnen Ländern verurteilte Verhaltensweisen zu bekämpfen.

› Richtlinie „Einhaltung von internationalen Sanktionen und Geldwäscheprävention“

⁶ UN-Konvention gegen Korruption

Da wir einen fairen Wettbewerb führen, müssen wir in den Ländern, in denen wir unsere Geschäfte abwickeln, die geltenden Wettbewerbsvorschriften einhalten. Die gesetzlichen Regelungen sind komplex und von Land zu Land unterschiedlich. Im Allgemeinen verbieten sie Vereinbarungen oder Verhaltensweisen, die den Wettbewerb oder den Handel einschränken oder verändern könnten.

Die NKG unterstützt eine verantwortungsbewusste Regulierung statt Interventionen, da wir der Ansicht sind, dass Märkte selbst in schwierigen Zeiten allein am besten funktionieren. Wir glauben an die Handlungsfreiheit, diese muss jedoch verdient werden. Wir betreiben einen intensiven Wettbewerb, dennoch müssen allen unseren Geschäftsaktivitäten ein angemessenes Verhalten, Anstand und Berechenbarkeit zugrunde liegen.

Partner für Produzenten und Röster

Wir möchten nicht nur Käufer und Verkäufer sein, sondern auch von unseren Lieferanten und Kunden als Partner wahrgenommen werden. Mit unserer großen Bandbreite an Dienstleistungen und unserer Produktvielfalt möchten wir unseren lokalen, nationalen und internationalen Kunden – sowohl großen als auch kleinen – einen spürbaren Nutzen bieten können.

Wir sind ständig bestrebt, unsere Kaffee-Expertise weiterzuentwickeln und in allen unseren Geschäftsbereichen anzuwenden. Gleichzeitig blicken wir auch über unsere Geschäftsaktivitäten hinaus und fördern aktiv verantwortungsbewusste Wertschöpfungsketten.

Als ein verlässlicher, berechenbarer und transparenter Partner für Kaffeeproduzenten und Röster zugleich bringen wir ihre Bedürfnisse und Interessen zusammen. Wir verstehen, dass die Bedürfnisse, Interessen, Einschränkungen und Möglichkeiten der Produzenten und Röster nicht immer deckungsgleich sind. Unser Ziel ist, sie bei der Beseitigung von Diskrepanzen zu unterstützen. Eine kontinuierliche Verbesserung bei der Verfolgung gemeinsamer Ziele kann nur durch einen konstruktiven Dialog und kooperatives Handeln erreicht werden.

Letzten Endes erhalten unsere Kunden – sowohl im Bereich Nachfrage als auch im Bereich Angebot – Mehrwert durch unsere lokale Präsenz, unsere Vertrauenswürdigkeit, Verantwortung und Zuverlässigkeit sowie durch einen kontinuierlichen, konstruktiven Dialog. Wir geben in den Bereichen Nachhaltigkeit, Qualität und Lebensmittelsicherheit Impulse und leisten innovative Beiträge für unsere Branche entlang unserer Lieferkette. Aus diesem Grund ermutigen wir unsere Geschäftspartner ausdrücklich, die in diesem Code of Conduct dargelegten Werte, Standards und Grundsätze zu unterstützen.

Die NKG ist im Kaffeegeschäft fest verwurzelt und seit Generationen erfolgreich als Familienunternehmen tätig. Die nachhaltige Profitabilität unserer Aktivitäten, das bedingungslose Engagement unserer Gesellschafter und die langfristige Ausrichtung der gesamten Gruppe versprechen uns auch für die Zukunft weiterhin Erfolg.



Schutz unserer Umwelt

Kaffee ist ein landwirtschaftliches Produkt und als solches besonders anfällig für sich ändernde klimatische Gegebenheiten und Witterungsbedingungen. **Daher ist es für die Zukunft der Kaffeeindustrie von entscheidender Bedeutung, die Umwelt zu schützen, die Abholzung zu stoppen und die negativen Auswirkungen des Klimawandels zu verringern.**

Wir sorgen für den Schutz natürlicher Ökosysteme vor Umwandlung und Abholzung im Einklang mit internationalen Standards und lokalen Vorschriften in unseren eigenen Betrieben. Darüber hinaus gehen wir verantwortungsbewusst mit allen Ressourcen um und ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich bei ihrer täglichen Arbeit persönlich für den Schutz der Umwelt einzusetzen. In unseren landwirtschaftlichen Betrieben wenden wir verantwortungsbewusste landwirtschaftliche Praktiken an, die einen optimalen Einsatz von Betriebsmitteln, den aktiven Schutz von Ökosystemen und einen besonders starken Fokus auf die Erhaltung der biologischen Vielfalt beinhalten.

Wir sind davon überzeugt, dass die Herausforderungen in der Kaffeeindustrie nicht im Alleingang gelöst werden können. Daher bauen wir strategische Partnerschaften auf und fördern aktiv ökologisch nachhaltige Lösungen in der Kaffee-Lieferkette. Um beispielsweise Kleinbauern in die Lage zu versetzen, effektiv auf die sich ändernden klimatischen Bedingungen zu reagieren, hat die NKG 2010 die Brancheninitiative **Coffee & Climate (c&c)** ins Leben gerufen. Mit c&c fördern wir Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und Praktiken zur Anpassung an den Klimawandel in den wichtigsten Anbaugebieten weltweit.



Natürliche Bio-Korridore

Biokorridore spielen eine zentrale Rolle für den Erhalt der Vielfalt von Flora und Fauna. Auf unseren drei Farmen – Finca La Puebla, Kaweri und Fazenda Da Lagoa – haben wir gezielt Biokorridore erhalten oder angelegt, um bereits bestehende Waldabschnitte miteinander zu verbinden. Zugunsten der Biokorridore wurden verfügbare Kaffeeanbauflächen reduziert. Insgesamt sind 23 Quadratkilometer unseres Ackerlandes Wäldern und Biokorridoren vorbehalten.

Die Korridore und Wälder bleiben völlig unberührt, damit Säugetiere, Vögel, Reptilien und Insekten ungestört zusammenkommen und sich fortpflanzen können. Dies macht unsere Farmen zu wichtigen regionalen Schutzgebieten für viele Arten. Während sich die Tiere tagsüber in die Wälder zurückziehen, zeigt die Kameraüberwachung, dass sie nachts auf dem gesamten Betriebsgelände aktiv sind.

Achtung der Gemeinschaft

Wir wollen gute Nachbarn für die Gemeinden sein, in denen wir tätig sind. Wir halten uns deshalb an die Rechte der lokalen Gemeinden und an die geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Wir sehen uns verpflichtet, dafür zu sorgen, dass landbezogene Investitionen auf verantwortungsvolle und nachhaltige Weise getätigt werden. Dazu gehört, dass wir die Landrechte und das Recht auf freie, vorherige und informierte Zustimmung respektieren, um negative Auswirkungen auf das Leben der lokalen Gemeinschaften zu vermeiden. Darüber hinaus wollen wir einen nachhaltigen Beitrag für die Gesellschaft und die Umwelt leisten, da für uns der Geschäftszweck über Rentabilität hinausgeht. Aus diesem Grund engagieren wir uns in Bereichen, die auf lokale Bedürfnisse ausgerichtet sind und mit unserem Kaffeegeschäft in Zusammenhang stehen. Wir bauen strategische Partnerschaften mit unseren Stakeholdern auf, um eine positive Wirkung unseres Engagements sicherzustellen.



Verbesserung der Lebensbedingungen der Jugend auf dem Land

Die Zukunftsperspektiven der Jugend auf dem Land sind begrenzt. Deshalb hat die NKG gemeinsam mit der Hanns R. Neumann Stiftung (HRNS) Initiativen gegründet, die über den Kaffeeanbau hinausgehen und neue Möglichkeiten für die Jugend im Umfeld der NKG Farmen in Uganda, Mexiko und Brasilien schaffen. Diese Initiativen bieten lokalen Jugendlichen auf und außerhalb der Farmen Schulungen, Bildungskurse sowie soziale und sportliche Aktivitäten an, um ihre Zukunftsaussichten zu verbessern.



Global handeln, lokal fördern

Die NKG Hanseatische Natur- und Umweltinitiative (NKG HNUI) wurde 1994 von der Neumann Kaffee Gruppe gegründet und hat das Ziel, durch finanzielle Förderung ausgewählter Projekte die natürlichen Lebensräume in Hamburg und im norddeutschen Raum zu erhalten. Besonders im Fokus stehen Projekte mit Modellcharakter, die Kinder und Jugendliche aktiv an das Thema Naturschutz heranführen. Die HNUI unterstützt Kleinprojekte wie etwa Naturbiotope auf Schulhöfen bis hin zu Großprojekten wie dem „Langen Tag der StadtNatur Hamburg“.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Website der HNUI unter <https://nkgHNUI.org>

KONTAKT

04



Kontakt

NG Group Compliance

Neumann Gruppe GmbH

Coffee Plaza, Am Sandtorpark 4, 20457 Hamburg, Deutschland

Tel: +49 40 36123-452

compliance@nkg.coffee

NG Communications

Neumann Gruppe GmbH

Coffee Plaza, Am Sandtorpark 4, 20457 Hamburg, Deutschland

Tel: +49 40 36123-477

communications@nkg.coffee



Impressum

Neumann Gruppe GmbH
Coffee Plaza | Am Sandtorpark 4 | 20457 Hamburg | Germany | Tel. +49 40 36123-477 | Email communications@nkg.coffee
Board of Management: David M. Neumann, Justin Schulze-Smidt, Jörn Severloh
Editorial Staff: NG Group Compliance and NG Communications, Hamburg
Art-Direction and Production: werbe.art.kontor, Hamburg | Anja-D. Schacht-Kremsier
© 2023 Neumann Gruppe GmbH

