Verhaltenskodex,
Code of Conduct (CoC)
der Vogelsang Gruppe

Vogelsang GmbH & Co. KG – 10.2025

Inhalt

I. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen ... 3

a) Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ... 3

b) Verbot von Zwangsarbeit ... 3

c) Verbot von Kinderarbeit und Schutz von Jugendlichen ... 3

d) Förderung von Vielfalt, Diversität und Chancengleichheit ... 4

e) Vergütung und Arbeitszeiten ... 4

f) Faire Behandlung ... 4

II. Gesundheit und Sicherheit ... 4

a) Arbeitssicherheit ... 4

b) Gesundheit ... 5

III. Umwelt, Energie und Klimaschutz ... 5

IV. Geschäftsintegrität und Compliance ... 5

a) Einhaltung gesetzlicher Vorschriften ... 5

b) Korruptionsbekämpfung ... 5

c) Vermeidung von Interessenkonflikten ... 6

d) Freier und Fairer Wettbewerb ... 6

e) Geldwäscheprävention ... 6

f) Schutz von Informationen und Unternehmenseigentum ... 6

g) Datenschutz ... 6

V. Verpflichtungen ... 7

a) Kommunikation ... 7

b) Hinweise auf Verstöße ... 7

c) Maßnahmen im Falle von Verstößen ... 7

Bestätigung des Mitarbeitenden zum Verhaltenskodex, Code of Conduct (CoC) der Vogelsang Gruppe ... 8

Vorwort

Als international handelndes Unternehmen ist sich die Vogelsang GmbH & Co. KG ihrer Verantwortung innerhalb der Wertschöpfungskette bewusst. Durch die Einhaltung des Verhaltenskodex (engl.: Code of Conduct, abgekürzt CoC) soll der unternehmerische Erfolg im Einklang mit der Gesetzgebung, den Menschen und der Umwelt entstehen.

Der Verhaltenskodex basiert auf dem Grundverständnis einer gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung. Diese Grundregeln gelten in gleichem Maße für jeden von uns: Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeitende. Darüber hinaus stellt dieser CoC auch unsere Ansprüche gegenüber unseren Geschäftspartnern dar. Es wird dafür Sorge getragen, dass bei Einhaltung dieser Richtlinien keinerlei Nachteile entstehen, weder für Mitarbeitende noch für Geschäftspartner.

Die Geschäftsführung und die Führungskräfte sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst, weshalb ihre Handlungen im besonderen Maße am CoC gemessen werden. Darüber hinaus tragen sie Verantwortung dafür, dass ihre Mitarbeitenden den Inhalt kennen und dessen Bedingungen einhalten. Vorstand und Führungskräfte sind Ansprechpartner in diesen Themen und ergreifen Maßnahmen, die geeignet sind, Regelverstöße zu vermeiden.

Unser Handeln steht im Einklang mit gesetzlichen Regelungen. Wir orientieren uns an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen“, den „OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen“ und den „Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)“ sowie den „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen“ niedergelegt sind.

Aus Datenschutzgründen können keine Angaben zu Art und Umfang sowie Zeitpunkt von korrigierenden Maßnahmen herausgegeben werden.

I. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Vogelsang erwartet:

Die Achtung der persönlichen Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen, niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen und Verhaltensweisen einschließlich Gebärden, Anspielungen oder Berührungen, die in irgendeiner Form sexuell, Gewalt androhend, bedrohend, missbräuchlich oder ausbeutend sind, zu unterbinden.

a) Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit, Organisationsfreiheit, Kollektiv- und Tarifverhandlungen wird akzeptiert und respektiert, soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem das Unternehmen tätig ist, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, werden für die Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse geschaffen.

Ohne jegliche Bedrohung, Einschüchterungen oder Diskriminierungen unterliegen die Beschäftigten der freien Entscheidung einer Gewerkschaft und/oder einer Arbeitnehmervertretung angehörig zu sein oder dies nicht zu tun. Zudem dürfen jegliche Arbeitskondition, wie z. B. informelle oder kurzfristige Arbeitsverträge, kein Hindernis dafür sein, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

b) Verbot von Zwangsarbeit

Gefangenenarbeit und Zwangsarbeit jeglicher Art ist zu verhindern und Arbeitsleistungen jeglicher Art müssen freiwillig ausgeübt werden. Allen Arbeitnehmern muss die Freiheit gewährt werden, ihre Arbeitsstelle unter Einhaltung einer angemessenen Frist selbst kündigen zu dürfen.

c) Verbot von Kinderarbeit und Schutz von Jugendlichen

Es wird keine Kinderarbeit toleriert. Zur Leistung eines Beitrages zur Bekämpfung der missbräuchlichen Ausnutzung der Arbeitskraft von Kindern und Jugendlichen dürfen keine Mitarbeitenden eingestellt werden, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. Das Vorzeigen von Altersnachweisen ist notwendig. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

Außerdem sind Kinder und Jugendliche zu schützen vor wirtschaftlicher Ausnutzung, der Ausführung von Arbeiten, die die Ausbildung beeinträchtigen sowie die Gesundheit, physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung der Kinder und Jugendlichen gefährden können. Es werden keine Mitarbeitenden für gefährliche Arbeit eingestellt, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

d) Förderung von Vielfalt, Diversität und Chancengleichheit

Eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten bzgl. sozialer oder ethnischer Herkunft / Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, körperlicher Fähigkeiten, Gesundheitszustand, politischer Ansichten, Nationalität, Gewerkschaftszugehörigkeit, Familienstand oder anderer persönlicher Merkmale ist zu gewährleisten und alle geltenden Gesetze zur Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz sind zu befolgen. Vielfalt und Chancengleichheit wird im Unternehmen gefördert.

e) Vergütung und Arbeitszeiten

Alle Beschäftigten erhalten einen fairen Lohn und alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen. Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Zahlungen sind fristgerecht den Beschäftigten auszuzahlen. Über die Grundlagen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Bezahlung müssen die Beschäftigten verständlich und eindeutig informiert werden. Eine Transparenz der Lohn- und Gehaltsnachweise muss gewährleistet sein. Lohnabzüge in Form von Disziplinarmaßnahmen sind ausnahmslos nicht gestattet. Dies betrifft die gesamte Belegschaft.

Beschäftigungsbedingungen, eingeschlossen Entgelte, Arbeitszeit, Pausen, Urlaubstage, Dienstbefreiungen und Feiertage unterliegen geltenden Gesetzen, Vorschriften und verpflichtenden Branchenstandards des jeweiligen Landes, in welchem die Geschäftstätigkeit ausgeübt wird. Die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeiten müssen eingehalten werden, sodass folgendes sichergestellt wird:

- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, beträgt auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden, sofern solche Bestimmungen fehlen;
- die Beschäftigten haben mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei.

f) Faire Behandlung

Beschäftigte gilt es vor grober oder unmenschlicher Behandlung am Arbeitsplatz zu schützen. Darunter fallen bspw. sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Strafen, geistige oder körperliche Nötigung sowie Beschimpfung von Beschäftigten. Derartige Behandlungen dürfen ebenfalls nicht angedroht werden.

II. Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit der Mitarbeitenden muss bewahrt werden, indem geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergriffen werden. Dabei ist die Orientierung an internationalen Standards essentiell.

a) Arbeitssicherheit

Arbeitsbedingte Erkrankungen, Personenschäden und Unfälle müssen nach Möglichkeit vermieden werden. Arbeitssicherheit zu gewährleisten setzt neben dem Einsatz technisch

sicherer Anlagen insbesondere vorbildliches, sicheres Verhalten von Führungskräften und Mitarbeitern voraus.

Höchstes Ziel ist die Vermeidung tödlicher und schwerer Unfälle. Gefährliche Arbeiten und Tätigkeiten mit Gefahrstoffen dürfen nur nach gesetzlich vorgeschriebenen Überprüfungsmaßnahmen, Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungsmaßnahmen durchgeführt werden. Es gilt präventive Kontrollen, Notfallmaßnahmen und ein Unfallmeldesystem zu implementieren und eine kontinuierliche Verbesserung anzustreben. Eine geeignete Arbeitsplatzgestaltungen, die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften und die Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung sind sicherzustellen.

b) Gesundheit

Gesunde und engagierte Mitarbeiter erhöhen den Erfolg und die Leistungsfähigkeit der Unternehmen. Daher werden Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz fortlaufend verbessert, um die Gesundheitsquote zu erhöhen, die Störungen im betrieblichen Ablauf zu minimieren und die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter stetig zu verbessern. Zudem muss der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen ermöglicht werden.

III. Umwelt, Energie und Klimaschutz

Umfasst sind die Bereiche Boden, Wasser, Luft, Klima, Biodiversität sowie die Wechselwirkungen zwischen diesen Bereichen. Zum Schutz der Umwelt gehören insbesondere die Einhaltung aller geltenden Vorschriften, eine umweltverträgliche Entwicklung und Herstellung von Produkten sowie deren Transport, Verwendung und Entsorgung, die Schonung von Ressourcen durch den Einsatz energieeffizienter, umweltschonender und zirkulärer Technologien und Materialien, Vermeidung (besonders) gefährlicher Substanzen, Reduzierung der Abfallmengen wie auch der Emissionen in Luft, Boden und Wasser sowie die Minimierung von Umweltrisiken.

Alle vom Betriebsprozess und Unternehmen ausgehenden negativen Auswirkungen auf Umwelt und Klima sollten so gering wie möglich gehalten sowie eine kontinuierliche Verbesserung im Sinne der ganzheitlichen Nachhaltigkeit angestrebt werden.

IV. Geschäftsintegrität und Compliance

a) Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Die jeweils geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen Geschäftstätigkeiten ausgeübt werden, werden eingehalten.

b) Korruptionsbekämpfung

Korruption, Bestechung, Erpressung oder Unterschlagung in jeglicher Form sind inakzeptabel und werden weder ausgeübt, noch toleriert.

Vorteile oder Mittel dürfen nicht angeboten oder angenommen werden, um sich auf unlautere oder unzulässige Weise Nutzen zu verschaffen. Unzulässige Vorteile können bspw. Vorteile wie Bargeldzahlungen, Sachgeschenke, Vergnügungsreisen oder Dienstleistungen sein. Grundsätzlich gilt, dass die Gewährung von Zuwendungen nur in einem Rahmen erfolgen darf, der üblich und angemessen ist. Dieses ist dann der Fall, wenn die Zuwendungen den sozialen sowie geschäftsüblichen Gepflogenheiten entsprechen.

c) Vermeidung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte, welche die eigene Glaubwürdigkeit, die eines Dritten oder das Vertrauen externer Parteien beeinträchtigen, sind auszuschließen. Illegitime Geschäftsbeziehungen sind zu vermeiden. Wenn das nicht gelingt, sind diese Konflikte offenzulegen.

d) Freier und Fairer Wettbewerb

Eine Einhaltung der Kartell- und Wettbewerbsrechte ist verpflichtend, wodurch ein freier Wettbewerb gewährleistet wird. Somit dürfen keine geschäftlichen Handlungen durchgeführt werden, die als wettbewerbsverzerrend oder -beschränkend einzustufen sind. Solche geschäftlichen Handlungen können zum Beispiel Preis- oder Submissionsabsprachen zwischen mehreren Unternehmen sein, die zu überhöhten Preisen für die Endkundin führen, oder eine Einteilung von Einkaufs- oder Absatzmärkten sowie Angebotsabsprachen.

e) Geldwäscheprävention

Geldwäscheaktivitäten sind in jeder Hinsicht untersagt. Es wird sich nicht an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen, beteiligt. Alle geltenden Gesetze und Regelungen zur Bekämpfung von Geldwäsche müssen eingehalten werden und vollständige Finanzaufzeichnungen erfolgen. Bei dem Verdacht auf Geldwäscheaktivitäten müssen Maßnahmen sowie eine Überprüfung durch die zuständige Finanz- oder Rechtsabteilung folgen.

f) Schutz von Informationen und Unternehmenseigentum

Mit dem materiellen Unternehmenseigentum ist sachgemäß und schonend umzugehen. Es wird vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch geschützt. Die materiellen Unternehmensressourcen werden ausschließlich für betriebliche und nicht für persönliche Zwecke genutzt.

Neben dem geistigen Unternehmenseigentum sind vertrauliche Unternehmensinformationen, wie Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen, Geschäftsunterlagen und Kundeninformationen zu schützen. Die Daten- und Informationssicherheit sowie die Respektierung geistiger Eigentumsrechte werden durch die Verhinderung von Missbrauch, Diebstahl, Betrug oder unzulässiger Offenlegung gewährleistet.

g) Datenschutz

Personenbezogene Daten sind zu schützen, sodass ohne eine gesetzliche Zulässigkeit oder eine Einwilligung des Betroffenen keine personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet oder gespeichert werden dürfen. Die personenbezogenen Daten werden nur verarbeitet, wenn angemessene technische und organisatorische Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und

unerlaubte Verwendung oder Offenlegung getroffen wurden. Die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz sind einzuhalten, wie z. B. die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

V. Verpflichtungen

a) Kommunikation

Eine ehrliche und transparente Kommunikation über die Anforderungen dieses CoC und dessen Umsetzung gegenüber den Stakeholdern ist elementar.

b) Hinweise auf Verstöße

Für unsere Mitarbeitenden bieten wir einen geschützten Mechanismus, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses CoC vertraulich melden zu können.

Einerseits haben wir eine interne Meldestelle gemäß des Hinweisgeberschutzgesetz eingerichtet, die es Mitarbeitenden ermöglicht, Vorfälle anonym zu melden. Anderseits wird diese Meldestelle durch unseren Betriebsrat und die anonymen Briefkästen ergänzt, die zusätzliche Sicherheit und Vertraulichkeit bieten.

c) Maßnahmen im Falle von Verstößen

Bei Kenntnis von Verstößen gegen diese Standards werden aktiv geeignete Schritte eingeleitet. Je nach Schwere des Verstoßes kann dies eine Aufforderung zu korrigierenden Maßnahme sein aber auch die Prüfung der Geschäftsbeziehung generell.

Bestätigung des Mitarbeitenden zum Verhaltenskodex, Code of Conduct (CoC) der Vogelsang Gruppe

Version von 10.2025

Ich, der / die Unterzeichnende, bestätige hiermit, dass:

- ich den o.g. CoC erhalten, zur Kenntnis genommen und akzeptiert habe,
- ich die Menschenrechte und Arbeitsbedingungen achte, niemanden diskriminiere und respektvoll mit meinen Kolleginnen und Kollegen, Partnern und Kunden umgehe,
- ich auf Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz achte und verantwortungsvoll mit Ressourcen umgehe,
- ich alle relevanten Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien der Vogelsang Gruppe einhalte, insbesondere zum Korruptionsverbot, Datenschutz, Informationsschutz und fairem Wettbewerb,
- und mögliche Verdachtsfälle von Verstößen oder Bedenken gegen den o.g. CoC über die vorgesehenen Meldestelle melde,

Ich trage mit meinem Handeln dazu bei, dass Vogelsang ein verantwortungsvolles, faires und sicheres Arbeitsumfeld bleibt.

_____

Name der unterzeichnenden Person

_____

Personalnummer

_____

Datum und Ort *Unterschrift*