

Grundsatzerklärung der Noerpel-Gruppe zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Bekennung zur Achtung der Menschenrechte und der internationalen Übereinkommen zum Umweltschutz	2
3	Für die Noerpel-Gruppe besonders relevante Menschenrechts- und Umweltthemen	2
4	Sorgfaltspflichten	3
4.1	Risikomanagement	3
4.2	Risikoanalyse	3
4.2.1	Prioritäre menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich	4
4.2.2	Prioritäre menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in unserer Lieferkette	5
4.2.3	Betroffene Personengruppen	5
4.3	Präventionsmaßnahmen	6
4.3.1	Eigene Beschäftigte	6
4.3.2	Erwartungen an unsere Lieferant:innen	6
4.3.3	Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen	8
4.3.4	Code of Conduct für Geschäftspartner	8
4.4	Beschwerdeverfahren	8
4.5	Abhilfemaßnahmen	9
4.6	Grundsatzerklärung und Berichtspflicht	9

1 Einleitung

Als traditionsreiches Familienunternehmen haben wir bei Noerpel die Zukunft stets im Blick und möchten nachhaltig erfolgreich sein. Wir sind uns der Verantwortung, die wir für die Gesellschaft und die Umwelt tragen, bewusst. Diese Verantwortung beschränkt sich nicht auf unseren eigenen Geschäftsbereich, sondern umfasst auch unsere Geschäftsbeziehungen sowie die von uns entlang der gesamten Lieferkette bezogenen Produkte und Dienstleistungen.

Die Achtung der Menschenrechte und der Rechte zum Schutz der Umwelt in unserem eigenen Geschäftsbereich und unserer Lieferkette hat für uns daher höchste Priorität. Es ist für uns selbstverständlich, unseren Sorgfaltspflichten im Hinblick auf potenzielle oder bestehende menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken innerhalb der Noerpel-Gruppe sowie bei unseren unmittelbaren und mittelbaren Lieferant:innen nachzukommen.

2 Bekennung zur Achtung der Menschenrechte und der internationalen Übereinkommen zum Umweltschutz

Die Noerpel-Gruppe verpflichtet sich, für die Wahrung und Achtung der Menschen- und Umweltrechte in ihrem eigenen Geschäftsbereich und ihrer Lieferkette Sorge zu tragen. Dabei bekennen wir uns zu den folgenden international anerkannten menschenrechtlichen Standards und Prinzipien:

- UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen)
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (IAO Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit)
- UN Universal Declaration of Human Rights (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen)

Zudem erkennen wir auch die internationalen umweltbezogenen Übereinkommen an und legen größten Wert auf die Einhaltung aller geltenden Umweltgesetze und -vorschriften.

3 Für die Noerpel-Gruppe besonders relevante Menschenrechts- und Umweltthemen

Als großes Unternehmen der Speditions- und Logistikbranche tragen wir eine besondere Verantwortung, die Einhaltung der Menschenrechte der Arbeitskräfte in unserer Lieferkette sicherzustellen.

Für die Noerpel-Gruppe erachten wir folgende Menschenrechtsthemen als besonders bedeutsam:

- Angemessene Entlohnung
- Vereinigungsfreiheit
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Verbot der Ungleichbehandlung
- Verbot der Kinderarbeit
- Verbot der Zwangsarbeit und Sklaverei

Neben den Menschenrechten haben für uns Umwelt- und Klimaschutz eine tragende Bedeutung. Nachhaltigkeit ist grundlegend in der Unternehmensstrategie der Noerpel-Gruppe verankert. Als Familienunternehmen möchte die Noerpel-Gruppe mit Blick auf die Zukunft ihrer Verantwortung für die Umwelt nachkommen. Insbesondere erwartet Noerpel die Einhaltung folgender umweltbezogener Prinzipien:

- Vermeidung von schädlichen Bodenveränderungen, Gewässer- oder Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen oder übermäßigem Wasserverbrauch
- effiziente Ressourcennutzung, Reduzierung der Abfallmengen und Reduzierung von Emissionen in Luft, Wasser und Boden
- umweltgerechte Lagerung, Handhabung und Entsorgung von Gefahrenstoffen und Abfällen
- Verminderung oder wo möglich Vermeidung von Umweltbelastungen

Unsere Erwartungen zum Umgang mit Menschenrechten und Umweltschutz sind zudem im *Code of Conduct für Beschäftigte* und im *Code of Conduct für Geschäftspartner* der Noerpel-Gruppe aufgeführt.

4 Sorgfaltspflichten

4.1 Risikomanagement

Zur Erfüllung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten haben wir innerhalb der Noerpel-Gruppe entsprechende betriebliche Prozesse aufgestellt.

Die Verantwortung für das Risikomanagement und die Einhaltung des LkSG obliegt dem Vorstand der Noerpel-Gruppe. Dieser wird jährlich bzw. anlassbezogen über die Arbeit des Menschenrechtskomitees informiert.

Statt einer:s Menschenrechtsbeauftragten haben wir ein Menschenrechtskomitee eingerichtet, das die Pflichten einer:s Menschenrechtsbeauftragten wahrnimmt. Durch die Beteiligung bzw. Mitprüfung durch mehrere Beschäftigte und Bereiche kann die Einhaltung der Sorgfaltspflichten zu einem höheren Grad sichergestellt werden.

Das Menschenrechtskomitee überwacht und steuert den Sorgfaltspflichtenprozess nach LkSG auf Ebene des Gesamtunternehmens. Es ist verpflichtet, das Risikomanagement zu überwachen. Das Menschenrechtskomitee prüft darüber hinaus die getroffenen Maßnahmen und beurteilt das Risikomanagement und die Risikoanalyse hinsichtlich ihrer Wirksamkeit. Dabei wird mindestens einmal jährlich an den Vorstand berichtet.

Das Menschenrechtskomitee besteht aus den folgenden Mitgliedern:

- Bereichsleitung Versicherung und Risikomanagement
- Bereichsleitung Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit & Qualitätsmanagement
- Leitung Einkauf
- Mitglied der Rechtsabteilung
- Referent der Finanzvorständin

Zwischen dem Menschenrechtskomitee und den mit unserem Hinweisgebersystem beauftragten Positionen soll dabei keine personelle Überschneidung bestehen.

4.2 Risikoanalyse

Die Analyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken bildet die Grundlage eines angemessenen und wirksamen Risikomanagements. Die Risikoanalyse innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs und des Geschäftsbereichs der unmittelbaren Lieferant:innen der Noerpel-Gruppe wird einmal jährlich oder - sollte Noerpel Kenntnis von einer Verletzung eines Menschen- oder Umweltrechts erlangen - anlassbezogen durchgeführt. Die Risikoanalyse im Geschäftsfeld mittelbarer Lieferant:innen erfolgt anlassbezogen bei substantiierter Kenntnis von einem Verstoß gegen Menschen- oder Umweltrechte.

Die Risikoanalyse erfolgt unter Verwendung einer Software, deren LkSG-Konformität durch ein Rechtsgutachten einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bestätigt wurde. Die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken, die basierend auf Faktoren wie Länder- und Branchendaten von der Software als relevant für unsere Gesellschaften und unsere Lieferkette identifiziert werden, erachten wir als für uns prioritär.

Zur Durchführung der Risikoanalyse im eigenen Geschäftsfeld werden in einer ersten abstrakten softwaregestützten Analyse basierend auf den Unternehmens- und Beschaffungsstrukturen unserer Gesellschaften die für uns relevanten Risiken ermittelt. Daraufhin beurteilen wir in einer zweiten Analyse konkrete Risikoszenarien für die relevanten Gesellschaften der Noerpel-Gruppe. Die Bewertung der Risikoszenarien erfolgt basierend auf ihrer Schwere, ihrer Wahrscheinlichkeit und der Existenz von Sicherungsmaßnahmen gegen diese Risiken. Die Risiken werden für die Gesellschaften separat beurteilt und durch unterschiedliche Personenkreise innerhalb der Unternehmensgruppe bewertet.

Für die Risikoanalyse des Geschäftsbereichs von unmittelbaren Lieferant:innen berücksichtigen wir das Herkunftsland der Lieferant:innen, ihre Branche, und unsere Auftragsvolumina mit ihnen. Darüber hinaus werden, sofern verfügbar, bestehende Bewertungen der Lieferant:innen sowie Nachhaltigkeitsdokumente aus deren Internetauftritt hinzugezogen.

4.2.1 Prioritäre menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich

In der Risikoanalyse unseres eigenen Geschäftsbereichs 2025 wurden folgende menschenrechtliche Themen ermittelt, die für mindestens einen Teil unserer Gesellschaften relevant sind:

- Angemessene Entlohnung
- Vereinigungsfreiheit
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Verbot der Ungleichbehandlung
- Verbot der Kinderarbeit
- Verbot der Zwangsarbeit und Sklaverei

Zudem wurde ein relevantes umweltbezogenes Risiko ermittelt:

- Verstoß gegen das Verbot der Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens

Für keine unserer Gesellschaften wurde ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risikoszenario als hoch oder sehr hoch eingestuft. Mittelhoch bewertete Risikoszenarien liegen hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Vereinigungsfreiheit sowie Ungleichbehandlung vor. Im Gruppendurchschnitt wird diesen Menschenrechten ein mittelniedriges beziehungsweise niedriges Risiko zugewiesen. Ein weiteres mittelniedriges Risiko wird dem Verbot der Zwangsarbeit und Sklaverei zugeschrieben. Alle weiteren Menschen- und Umweltrechte erhalten im Gruppendurchschnitt ein niedriges Risiko.

4.2.2 Prioritäre menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in unserer Lieferkette

Bei der Risikoanalyse unserer Lieferkette 2025 wurde im Hinblick auf das LkSG und menschenrechtliche und umweltbezogene Kriterien für keine:n unserer Lieferant:innen ein sehr hohes Risiko ermittelt. Getrennt nach Arbeits- und Menschenrechtsrisiko einerseits und Umweltrisiko andererseits ergibt sich in unserem Geschäftsbereich folgendes Bild:

Bei 1,5% unserer Lieferant:innen besteht ein hohes Arbeits- und Menschenrechtsrisiko. Bei 46,8% liegt ein mittelhohes Risiko vor. Als relevante arbeits- und menschenrechtliche Themen in unserer Lieferkette wurden identifiziert:

- Angemessene Entlohnung
- Vereinigungsfreiheit
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Verbot der Ungleichbehandlung
- Verbot der Kinderarbeit
- Verbot der Zwangsarbeit und Sklaverei

Ein hohes Umweltrisiko besteht bei 0,1% unserer Lieferant:innen. 16,9% unserer Lieferant:innen wird ein mittelhohes Risiko zugewiesen. Die in unser Risikoanalyse identifizierten relevanten umweltbezogenen Themen sind:

- Gefährliche Abfälle
- Luftverschmutzung
- Wasserverschmutzung
- Persistente organische Schadstoffe (POP)

Die oben gelisteten prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowie die sich hieraus ergebenden Erwartungen (vgl. nachstehend Ziffer 4.3.2) werden wir anpassen, soweit dies auf Grundlage der von uns durchgeführten Risikoanalyse nach § 5 LkSG notwendig sein sollte.

4.2.3 Betroffene Personengruppen

Unser Ziel ist es, alle Arbeitskräfte in unserem Geschäftsbereich und in unserer Lieferkette vor potenziellen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken zu schützen. Jede Arbeitskraft soll mit Würde und Respekt behandelt werden. Dies umfasst neben fest angestellten Mitarbeitenden auch Auszubildende, Werkstudierende, Aushelfende, Zeit- und Leiharbeitende sowie Menschen im Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess.

Zu den potenziell von menschenrechtlichen Risiken betroffenen Personengruppen in unserem eigenen Geschäftsbereich und in unserer Lieferkette zählen vor allem Fahrer:innen, Zeit- und Leiharbeitende, sowie Reinigungskräfte. Bei minderjährigen Auszubildenden sind die internationalen Standards zum Schutz Minderjähriger und Arbeitszeitregelungen für Jugendliche besonders zu berücksichtigen.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Beschäftigten unserer Transportdienstleister:innen mit Sitz in Ost- und Südosteuropa, da wir dafür Sorge tragen wollen, dass alle Beschäftigten in unserer Lieferkette faire Löhne erhalten und die gesetzlich festgelegten Arbeitszeiten eingehalten werden. Daneben ist für uns die Nachverfolgung von Menschenrechtsthemen in unserer Lieferkette außerhalb der EU besonders relevant, da die Arbeitsbedingungen dort nicht durch europäisches Recht geschützt sind.

4.3 Präventionsmaßnahmen

Um Verstöße gegen Menschen- und Umweltrecht im eigenen Geschäftsfeld und in unserer Lieferkette zu verhindern, haben wir entsprechende Präventionsmaßnahmen festgelegt. Die Wirksamkeit dieser Präventionsmaßnahmen wird jährlich in internen Audits überprüft. Darüber hinaus findet eine Wirksamkeitsprüfung bei bedeutenden Änderungen, etwa durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes, statt. Die Präventionsmaßnahmen werden bei Bedarf im Anschluss an die Wirksamkeitsprüfung angepasst.

4.3.1 Eigene Beschäftigte

Unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen richten wir an jedes Aufsichtsratsmitglied, jedes Vorstandsmitglied, jede Führungskraft und alle Mitarbeitenden unserer Organisation. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, sich streng an die in unserem *Code of Conduct für Beschäftigte* aufgeführten Regeln und Prinzipien zu halten.

Führungskräfte müssen sicherstellen, dass die Mitarbeitenden ihre Verantwortlichkeiten kennen und sich sicher darin fühlen, Bedenken zu äußern, ohne mit negativen Auswirkungen rechnen zu müssen. Darüber hinaus sind Führungskräfte der Noerpel-Gruppe persönlich für das Fehlverhalten ihrer Beschäftigten verantwortlich. Daher liegt es in ihrer Verantwortung, ihre Mitarbeitenden angemessen zu beaufsichtigen.

Unsere Mitarbeitenden in den relevanten Geschäftsbereichen werden über unsere E-Learning-Software zu menschenrechtlichen Themen geschult. Außerdem wird eine Nachhaltigkeitsschulung über unser Intranet durchgeführt, auf die alle Mitarbeitenden Zugriff haben.

4.3.2 Erwartungen an unsere Lieferant:innen

Die Noerpel-Gruppe arbeitet mit einer Vielzahl von Lieferant:innen zusammen. Die Art und Weise der Zusammenarbeit ist dabei ein Gradmesser unseres Erfolges als Gesamtunternehmen. Unsere Lieferant:innen spielen eine wichtige Rolle bei der Erwirtschaftung unseres nachhaltigen Wachstums. Von unseren Lieferant:innen erwarten wir daher, dass sie bei der Lieferung von Waren und der Erbringung von Dienstleistungen an Unternehmen der Noerpel-Gruppe den folgenden Grundsätzen (unsere „**Erwartungen**“) folgen:

- **Einhaltung von Gesetzen:** Wir erwarten von unseren Lieferant:innen, ihr eigenes Geschäft und ihre Geschäftsaktivitäten mit Lieferant:innen stets im Einklang mit den nationalen und internationalen Gesetzen und Regelungen, auf ethische Weise und mit Integrität zu führen.

Auf Basis der konkret festgestellten und priorisierten menschenrechtlichen und umweltbezogene Risiken in unserer Lieferkette erwarten wir weiter die Achtung und Einhaltung folgender Grundsätze:

- **Angemessene Entlohnung:** Angemessene Löhne werden nicht vorenthalten. Angemessen ist der Lohn, wenn er mindestens dem nach dem am jeweiligen Beschäftigungsort anwendbaren Recht festgelegten Mindestlohn entspricht.
- **Vereinigungsfreiheit:** Arbeitnehmende dürfen sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen und/oder diesen beitreten. Die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft wird nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt. Gewerkschaften dürfen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen; dies umfasst das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

- **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:** Die nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes dürfen nicht missachtet werden, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen, insbesondere durch:
 - a) offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
 - b) das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
 - c) das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen oder
 - d) die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten.
- **Verbot der Ungleichbehandlung:** Es findet keine Ungleichbehandlung in der Beschäftigung statt, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist; eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.
- **Verbot der Kinderarbeit:** Es werden keine Kinder unter dem Alter beschäftigt, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet. In keinem Fall darf das Beschäftigungsalter 15 Jahre unterschreiten. Darüber hinaus dürfen Kinder unter 18 Jahren nicht zu folgenden Handlungen herangezogen werden:
 - a) alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten,
 - b) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen,
 - c) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen,
 - d) Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.
- **Verbot der Zwangsarbeit:** Es werden keine Personen in Zwangsarbeit beschäftigt; dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel¹;
- **Verbot der Sklaverei:** Jegliche Formen der Sklaverei, sklavenähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen, sind verboten.
- **Gefährliche Abfälle und persistente organische Schadstoffe (POP):** Gemäß § 2 Abs. 3 Nr. 5 bis 8 LkSG sind die nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen nach dem Stockholmer Übereinkommen (POP-Konvention) sowie die Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle nach dem Basler Übereinkommen verboten.
- **Luftverschmutzung:** Die Noerpel-Gruppe erwartet von ihren Lieferant:innen, ihre Emissionen von umwelt- und gesundheitsschädlichen Stoffen in die Luft zu vermeiden, oder wo deren Vermeidung

¹ Vgl. Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641) sowie Artikel 8 Abs. 3 des Internationalen Paktes vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534).

nicht möglich ist, zu vermindern und zu reduzieren. Luftverschmutzung ist verboten, wenn sie gegen die Menschenrechte der betroffenen Personengruppen verstößt.

- **Wasserverschmutzung:** Lieferanten haben sicherzustellen, dass keine Praktiken angewendet werden, die zu einer schädlichen Verunreinigung von Wasserressourcen führen. Insbesondere verboten sind:
 - a) die unregelmäßige Einleitung von Abwasser, das gefährliche, toxische, biologisch oder chemisch schädliche Substanzen enthält oder Grenzwerte nach dem Recht des Beschäftigungs- und Produktionsortes überschreitet,
 - b) die Verunreinigung von Oberflächen- und Grundwasser durch unsachgemäße Lagerung, Transport oder Einsatz von Betriebsstoffen, Chemikalien oder gefährlichen Abfällen,
 - c) der Entzug oder die Nutzung von Wasserressourcen in einem Umfang, der die Verfügbarkeit von sauberem Wasser für lokale Gemeinschaften oder Ökosysteme erheblich beeinträchtigt,
 - d) das Fehlen angemessener Präventions-, Rückhalte- oder Notfallmaßnahmen, um unbeabsichtigte Einträge von Schadstoffen in Gewässer zu verhindern.

4.3.3 Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen

Gemäß unserer nachhaltigen Einkaufsrichtlinie werden bei der Auswahl von Lieferant:innen ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeitskriterien zu Produkten und Dienstleistungen berücksichtigt. Bei Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen müssen sich die Lieferant:innen in unserem Lieferantenportal registrieren. Dabei werden ihre Stammdaten abgefragt. Zudem müssen die Lieferant:innen unseren *Code of Conduct für Geschäftspartner* sowie unsere Informationssicherheitsvereinbarung unterzeichnen und einen Fragebogen zu verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten ausfüllen. Als Mindestvoraussetzung für die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen gilt außerdem, dass unsere Lieferant:innen ihren Pflichten im Rahmen des LkSG nachkommen und nach ISO 9001 zertifiziert sind. Diese Anforderungen richten wir ebenso an unsere bestehenden Lieferant:innen.

Sollte nach Prüfung des Fragebogens oder nach einer eventuellen Prüfung der Lieferant:innen in unserer LkSG-Software ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko identifiziert werden, muss je nach Risikograd ein Korrekturmaßnahmenplan erstellt werden, bevor Geschäftsbeziehungen aufgenommen werden. Gegebenenfalls wird ganz auf eine Zusammenarbeit verzichtet.

4.3.4 Code of Conduct für Geschäftspartner

Unterauftragnehmer, welche die unmittelbaren Lieferant:innen für ihre Leistungserbringung einsetzen, müssen die Anforderungen aus unserem Code of Conduct und dem LkSG einhalten. Die Lieferant:innen haben die entsprechenden Anforderungen bei ihren Partner:innen und Lieferant:innen einzufordern. Wir behalten uns vor, gemäß § 6 Abs. 4 LkSG Audits bei unmittelbaren Lieferant:innen zur Einhaltung des Code of Conducts durchzuführen.

4.4 Beschwerdeverfahren

Alle Lieferant:innen und Beschäftigten von Noerpel, die Kenntnis von einem menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Verstoß erlangen, sowie Betroffene, sind aufgefordert, dies zu melden. Interne Meldungen über solche Verstöße können durch Beschäftigte an eine vorgesetzte Führungskraft oder andere Ansprechpersonen erfolgen. Interne sowie externe Meldungen können an das Menschenrechtskomitee per E-Mail an lksg@noerpel.de gerichtet werden.

Anonyme Meldungen können dem Hinweisgeberschutzgesetz gemäß über das Noerpel-Hinweisgebersystem „SpeakUp!“ abgegeben werden. Das Hinweisgebersystem der Noerpel-Gruppe ist unter <https://noerpel.speakup.report/de-DE/noerpel/home> öffentlich zugänglich. Meldungen können über den Browser, per App oder telefonisch abgegeben werden. Bei Eingang einer Meldung wird ein Ausschuss informiert, der im Anschluss innerhalb von drei Monaten über Folgemaßnahmen entscheidet und die meldende Person über die getroffenen Maßnahmen informiert. Dieser Ausschuss ist unparteiisch und unabhängig. Das Beschwerdeverfahren über SpeakUp verläuft vertraulich. Meldende Personen haben keine Nachteile durch die Meldung zu befürchten. Weitere Details zum Hinweisgebersystem sind unter <https://noerpel.de/metanavi/compliance/> einsehbar.

4.5 Abhilfemaßnahmen

Für den Fall einer tatsächlichen Verletzung menschenrechts- oder umweltbezogener Pflichten in unserem eigenen Geschäftsbereich oder bei unseren unmittelbaren Lieferant:innen haben wir bei Noerpel nach §7 LkSG Abhilfemaßnahmen bestimmt. Diese werden unverzüglich ergriffen, sobald eine Verletzung bevorsteht oder bereits eingetreten ist.

Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich der unmittelbaren Lieferant:innen oder in ihrer Lieferkette, insbesondere Verletzungen von menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Pflichten, sind wie beschrieben zu melden und unmittelbar zu beenden. Ist eine Beendigung der Verletzungen in absehbarer Zeit nicht möglich, haben die Lieferant:innen ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung der Verletzungen zu erstellen und umzusetzen. Daraufhin sind geeignete Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. Bei Bedarf bietet Noerpel seinen unmittelbaren Lieferant:innen Unterstützung in diesem Prozess an. Wenn Lieferant:innen keine Verbesserungsmaßnahmen anstreben und umsetzen, es wiederholt zu Verstößen kommt oder ein Verstoß derart schwerwiegend ist, dass eine Geschäftsbeziehung unzumutbar wird, ist Noerpel verpflichtet, einzelne oder sämtliche Vertragsbeziehungen umgehend zu beenden.

Die Abhilfemaßnahmen werden jährlich durch interne Audits auf ihre Wirksamkeit geprüft und bei Bedarf angepasst.

4.6 Grundsaterklärung und Berichtspflicht

Die vorliegende Grundsaterklärung wird jährlich und anlassbezogen, beispielsweise bei Aufnahme neuer Geschäftstätigkeiten, überprüft und aktualisiert. Sie wird über interne und externe Kanäle kommuniziert und ist auf der Noerpel-Unternehmenswebsite (<https://noerpel.de/>) öffentlich zugänglich.

Die Erfüllung der Sorgfaltspflichten gemäß LkSG wird intern dokumentiert. Diese Dokumentation wird für mindestens sieben Jahre archiviert.

Die Noerpel-Gruppe erklärt sich bereit, die Sorgfaltsprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln und an veränderte Bedingungen anzupassen.

Ulm, 23.03.2026

Die Vorstände der Noerpel Holding SE als Komplementärin der Noerpel-Gruppe SE & Co. KG



Stefan Noerpel-Schneider



Judith Noerpel-Schneider



Lucas Noerpel-Schneider



Christine Kamps



Frank Irslinger