**Änderungsindex**

| Nr. | Datum | Autor | Art | Details |
|---|---|---|---|---|
| 0 | 14.02.2024 | Necker | Ersterstellung | |
| 1 | 03.11.2025 | Hieber | Überarbeitung | Anpassung auf ISO 45001 |

Norm: DIN EN ISO 9001:2015 + DIN EN ISO 14001:2015, DIN EN ISO 45001:2018 Kapitel 5.2

# Mössner

# Code of Conduct (Verhaltenskodex)

# Umweltrichtlinien und Arbeitsschutzrichtlinien

Das Thema Compliance, also die Einhaltung von Regeln und Gesetzen, ist ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Geschäftsalltages. Mithilfe unseres Code of Conduct (Verhaltenskodex) vermitteln wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wesentliche Richtlinien sowie Verhaltensanforderungen, die wir uns im Rahmen einer freiwilligen Selbstbindung auferlegt haben.

Unser Verhaltenskodex gilt dabei für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich welcher Hierarchieebene, und zeigt auf, wie wir Integrität in unserem täglichen Handeln umsetzen.

Die folgenden Leitsätze beschreiben die geschäftsethische Haltung unseres Unternehmens sowohl für uns als auch für unsere Lieferanten und deren Nachunternehmer und Zulieferer.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie diese Standards einhalten und sie an ihre Zulieferer weitergeben.

# Inhalt

1 Unternehmensethik ..... 4
1.1 Korruption -und Geldwäschebekämpfung ..... 4
1.2 Datenschutz und Datensicherheit ..... 4
1.3 Finanzielle Verantwortung ..... 4
1.4 Offenlegung von Informationen ..... 5
1.5 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht ..... 5
1.6 Interessenkonflikte ..... 5
1.7 Plagiate ..... 5
1.8 Geistiges Eigentum ..... 6
1.9 Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen ..... 6
1.10 Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung ..... 6
2 Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen ..... 7
2.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer ..... 7
2.2 Löhne und Sozialleistungen ..... 7
2.3 Arbeitszeit ..... 7
2.4 Moderne Sklaverei (d.h. Sklaverei, Dienstbarkeit und erzwungene bzw. Unter Zwang geleistete Arbeit und Menschenhandel) ..... 7
2.5 Ethische Rekrutierung ..... 8
2.6 Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, Tarifverhandlungen und Streikrecht ..... 9
2.7 Nicht-Diskriminierung und Belästigung ..... 9
2.8 Frauenrechte ..... 10
2.9 Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion ..... 10
2.10 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern ..... 11
2.11 Land-, Wald- und Wasserrechte und Zwangsräumung ..... 11
2.12 Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften ..... 11
2.13 Gesundheit und Sicherheit ..... 12
3 Umweltrichtlinien ..... 13
3.1 Treibhausgasemissionen ..... 13
3.2 Energieeffizienz ..... 13
3.3 Erneuerbare Energien ..... 13
3.4 Wasserqualität und -verbrauch ..... 13
3.5 Luftqualität ..... 13

3.6 Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement ..... 13
3.7 Nachhaltiges Ressourcenmanagement ..... 14
3.8 Abfallreduzierung ..... 14
3.9 Nachhaltige Materialnutzung ..... 14
3.10 Tierschutz ..... 14
3.11 Erhaltung der Artenvielfalt und Waldschutz ..... 14
3.12 Bodenqualität ..... 14
3.13 Lärmemissionen ..... 14
4 Arbeitsschutzrichtlinien gemäß ISO 45001 ..... 15
4.1 Ziel und Grundsatz ..... 15
4.2 Verantwortung und Führung ..... 15
4.3 Gefährdungsbeurteilung und Risikomanagement ..... 15
4.4 Schulung, Information und Bewusstsein ..... 15
4.5 Gesundheitsschutz und Prävention ..... 16
4.6 Notfallmanagement ..... 16
4.7 Kommunikation und Beteiligung ..... 16
4.8 Kontinuierliche Verbesserung ..... 16
4.9 Einhaltung von Gesetzen und Normen ..... 16
4.10 Ethik und Verantwortung im Code of Conduct ..... 17

# 1 Unternehmensethik

Diese Richtlinien basieren auf grundlegenden Prinzipien sozialer und ökologischer Verantwortung, die mit den lokalen Gesetzen übereinstimmen und mit internationalen Erwartungen vereinbar sind.

## 1.1 Korruption -und Geldwäschebekämpfung

Korruption kann vielfältige Ausprägungen annehmen, die sich in ihrer Schwere unterscheiden, von geringfügigen Beeinflussungsversuchen bis hin zur institutionalisierten Bestechung. Sie wird als Missbrauch von Macht zum persönlichen Vorteil definiert, wobei dieser Vorteil nicht nur finanzieller Natur sein kann, sondern auch nicht-finanzielle Vorteile umfassen kann.

Wir tolerieren keine Korruption und unterstützen keine Geldwäsche. Bestechungsversuche sind von jedem Mitarbeiter unverzüglich an den jweiligen Vorgesetzten zu melden. Zudem hat jeder Mitarbeiter die Vorschriften und Gesetze gegen Geldwäsche zu beachten. Sämtliche Verdachtsfälle, die auf Geldwäsche hinweisen, sind ebenfalls unverzüglich dem jeweiligen Vorgesetzten zu melden.

## 1.2 Datenschutz und Datensicherheit

Unsere Verpflichtung zum Datenschutz und zur Datensicherheit erstreckt sich auf das grundlegende Recht jedes Einzelnen, darüber zu bestimmen, wer und zu welchem Zweck personenbezogene Daten verarbeiten darf. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf den Schutz und die Sicherheit dieser Daten vor unbefugtem Zugriff und Manipulation während ihres gesamten Lebenszyklus.

Die Wahrung der Datenschutz- und Datensicherheitsprinzipien ist für uns von höchster Bedeutung und integraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Wir setzen alles daran, sicherzustellen, dass die personenbezogenen Daten unserer Kunden, Mitarbeiter und Partner in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen und höchsten Sicherheitsstandards behandelt werden. Unsere Datenschutz- und Datensicherheitsmaßnahmen dienen dem Schutz der Privatsphäre und Integrität aller Daten, die wir verarbeiten.

## 1.3 Finanzielle Verantwortung

Finanzielle Verantwortung innerhalb unseres Unternehmens bezieht sich auf unsere klare Verpflichtung, genaue Geschäftsaufzeichnungen zu erstellen, zu pflegen und darüber zu berichten. Dies schließt, ist jedoch nicht darauf beschränkt, Finanzkonten, Qualitätsberichte, Zeiterfassungen, Spesenabrechnungen und die Einreichung von Dokumenten bei Kunden oder Regulierungsbehörden ein, wenn dies erforderlich ist. Unsere Buchführung und Aufzeichnungen erfolgen in strikter Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen.

## 1.4 Offenlegung von Informationen

Die Offenlegung von Informationen innerhalb unseres Unternehmens bezieht sich auf unsere Verantwortung, finanzielle und nicht-finanzielle Informationen gemäß den geltenden Vorschriften und branchenüblichen Praktiken transparent zu machen. Dies kann Informationen über unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Arbeitsschutzmaßnahmen, Umweltpraktiken, Geschäftsaktivitäten, finanzielle Lage und Leistung einschließen. Wir sind bestrebt, einen klaren Einblick in unsere Unternehmenspraktiken und -ergebnisse zu bieten, indem wir Informationen gemäß den geltenden gesetzlichen Anforderungen und den Standards unserer Branche offenlegen.

## 1.5 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Die Beachtung fairer Wettbewerbspraktiken und die Einhaltung des Kartellrechts sind von zentraler Bedeutung für unser Unternehmen. Dies schließt die Vermeidung von Geschäftsverhalten ein, das den Wettbewerb rechtswidrig einschränken könnte, wie unangemessener Informationsaustausch, Preisabsprachen, Angebotsmanipulationen oder die unrechtmäßige Aufteilung von Marktanteilen. Diese Verantwortung gilt gleichermaßen für Unternehmen jeder Größe, unabhängig davon, ob sie groß, mittelständisch oder klein sind.

Unsere Unternehmen müssen sich der Risiken bewusst sein, die mit der Nichteinhaltung der Wettbewerbsregeln verbunden sind, und Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sie in vollem Umfang konform sind. Die Entwicklung und Umsetzung einer effektiven Compliance-Richtlinie und -Strategie sind von entscheidender Bedeutung, um das Risiko von Verstößen gegen Wettbewerbsregeln zu minimieren und die mit wettbewerbswidrigem Verhalten verbundenen Kosten zu reduzieren.

## 1.6 Interessenkonflikte

Unser erklärtes Ziel ist es, Interessenkonflikte zu verhindern. Diese können auftreten, wenn eine Person oder ein Unternehmen, sei es privat oder öffentlich, die eigene berufliche oder offizielle Position in einer Weise ausnutzen kann, die sich positiv auf persönliche oder geschäftliche Interessen auswirkt. Unsere Bemühungen sind darauf ausgerichtet, solche Konflikte zu erkennen und proaktiv zu verhindern, um die Integrität und Vertrauenswürdigkeit unserer Geschäftstätigkeiten sicherzustellen.

## 1.7 Plagiate

Unsere Unternehmenspolitik sieht vor, dass wir unsere Produkte und Dienstleistungen unter Einsatz angemessener Methoden und Prozesse entwickeln, implementieren und warten, um das Risiko der Einschleppung von Plagiaten und gefälschten Materialien in unsere Produkte zu minimieren. Darüber hinaus haben wir wirksame Verfahren etabliert, um Plagiate und gefälschte Materialien zu erkennen. Sollten wir solche feststellen, isolieren wir die betreffenden Materialien und benachrichtigen gegebenenfalls den Originalteilehersteller (Original Equipment Manufacturer, OEM) oder die entsprechenden Strafverfolgungsbehörden. Wir legen großen Wert darauf, sicherzustellen, dass unsere Verkäufe an Nicht-OEM-Kunden den nationalen Gesetzen entsprechen und die von uns verkauften Produkte in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen verwendet werden. Dies sind wichtige

Schritte, um die Integrität unserer Produkte zu gewährleisten und die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen sicherzustellen.

## 1.8 Geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum umfasst eine Vielzahl von geistigen Schöpfungen, darunter Erfindungen, literarische und künstlerische Werke, Muster sowie Symbole, Namen und Bilder, die im Handel verwendet werden. Diese geistigen Schöpfungen werden durch rechtliche Schutzmaßnahmen wie Patente, Urheberrechte und Markenzeichen geschützt, was den Schöpfern die Anerkennung oder finanzielle Vergütung für ihre kreativen Leistungen ermöglicht. Wir legen großen Wert auf den Schutz und die Anerkennung des geistigen Eigentums und respektieren die Rechte der Schöpfer und Rechteinhaber.

## 1.9 Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Unsere Richtlinien zu Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen betreffen Beschränkungen im Zusammenhang mit der Ausfuhr oder Wiederausfuhr von Waren, Software, Dienstleistungen und Technologie sowie geltende Handelsbeschränkungen in Bezug auf bestimmte Länder, Regionen, Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen. Wir halten uns an alle relevanten Vorschriften und Bestimmungen in diesem Bereich, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftstätigkeiten den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

## 1.10 Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Unsere Verpflichtung zum Schutz von Hinweisgebern erstreckt sich auf die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). In diesem Kontext werden Vergeltungsmaßnahmen als direkte oder indirekte nachteilige Verwaltungsentscheidungen und/oder Handlungen definiert, die gegenüber einer Person angedroht, empfohlen oder eingeleitet werden, die mutmaßliches Fehlverhalten gemeldet hat, das ein erhebliches Risiko darstellt, oder die bei einer ordnungsgemäß bevollmächtigten Prüfung oder der Untersuchung einer Meldung von Fehlverhalten kooperiert hat.

Wir haben Prozesse und ein Whistleblowing-System etabliert, die es ermöglichen, Bedenken anonym und vertraulich zu äußern, ohne dass Vergeltungsmaßnahmen befürchtet werden müssen. Dies stellt sicher, dass wir die gesetzlichen Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) in vollem Umfang erfüllen und die Integrität unserer Hinweisgeber schützen.

# 2 Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen

Wir respektieren die Menschenrechte der Arbeitnehmer und behandeln alle Menschen mit Würde, wie von der internationalen Gemeinschaft anerkannt.

## 2.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Wir bei Mössner sind entschieden gegen jegliche Form der Kinderarbeit und setzen uns für die wirksame Beseitigung von Kinderarbeit ein. Sämtliche Arbeitgeberpraktiken von Mössner sind darauf ausgerichtet, dass sie mindestens den einschlägigen Übereinkommen entsprechen. Kinder dürfen in ihrer Entwicklung nicht beeinträchtigt werden, ihre Würde ist zu respektieren, und ihre Sicherheit sowie Gesundheit müssen durch geeignete Maßnahmen geschützt werden.

Wir stellen sicher, dass Kinderarbeit in keiner Form toleriert wird. Das Beschäftigungsalter junger Arbeitnehmer muss den gesetzlichen Bestimmungen und den örtlichen Arbeitsgesetzen entsprechen oder darüber hinausgehen.

Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer bezieht sich auf das Beschäftigungsverbot von Kindern unterhalb des gesetzlichen Mindestalters.

## 2.2 Löhne und Sozialleistungen

Wir bieten Vergütungen und Leistungen, die den geltenden lokalen Gesetzen entsprechen, einschließlich derjenigen, die sich auf Mindestlöhne, Überstundenvergütung und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen.

## 2.3 Arbeitszeit

Wir halten uns an die Gesetze bezüglich der Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden.

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten. Nur in Ausnahmesituationen kann eine Arbeitswoche höchstens 60 Stunden inklusive Überstunden umfassen. Alle Gesetze und Verordnungen zur Höchstarbeitszeit und Urlaubsregelung werden von uns angewendet und respektiert.

## 2.4 Moderne Sklaverei (d.h. Sklaverei, Dienstbarkeit und erzwungene bzw. Unter Zwang geleistete Arbeit und Menschenhandel)

Wir verurteilen und sind entschieden gegen jede Form von moderner Sklaverei

Als Unternehmen setzen wir uns nachdrücklich gegen jede Form von moderner Sklaverei ein. Wir verurteilen diese abscheuliche Praxis in den schärfsten Worten und sind entschlossen, sicherzustellen, dass sie in keiner Weise in unserer Geschäftstätigkeit vorkommt.

Unsere Unternehmenskultur basiert auf Ethik und Respekt für die Menschenrechte. Wir verpflichten uns, alle gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen strikt einzuhalten, die dazu dienen, moderne Sklaverei zu bekämpfen und auszurotten. Dies schließt Maßnahmen wie

das Verbot von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel in all unseren Geschäftsbereichen ein.

Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um sicherzustellen, dass sie ebenfalls die höchsten Standards in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen einhalten.

Wir bei Mössner sind konsequent gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie jegliche Form der Sklaverei, einschließlich moderner Formen der Sklaverei und Menschenhandel. Unsere Arbeitspraktiken sind darauf ausgerichtet, dass sie jeglichen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Arbeitsverhältnisse basieren immer auf Freiwilligkeit, und alle Arbeitsverhältnisse können unter Einhaltung einer angemessenen Frist gekündigt werden.

Darüber hinaus fördern wir aktiv die Sensibilisierung innerhalb unseres Unternehmens, um sicherzustellen, dass alle unsere Mitarbeiter und Partner sich ihrer Verantwortung bewusst sind, moderne Sklaverei zu bekämpfen und zu verhindern.

Wir sind uns bewusst, dass die Beseitigung von moderner Sklaverei eine kontinuierliche Anstrengung erfordert, und wir werden weiterhin daran arbeiten, sicherzustellen, dass unsere Geschäftstätigkeiten und Lieferketten frei von jeglicher Form der Ausbeutung sind. Unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte und die Verurteilung moderner Sklaverei ist unerschütterlich, und wir werden keine Anstrengungen scheuen, um diese Ziele zu erreichen.

## 2.5 Ethische Rekrutierung

Unsere Unternehmensphilosophie legt großen Wert auf ethische Rekrutierung. Wir sind bestrebt, sicherzustellen, dass der Einstellungsprozess für unsere Mitarbeiter rechtmäßig, im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen und stets fair und transparent abläuft, wobei die Achtung der Menschenrechte oberste Priorität hat. Wir setzen uns gegen unethische Rekrutierungspraktiken ein und verurteilen diese in jeglicher Form.

Unsere Verpflichtung zur ethischen Rekrutierung bedeutet, dass wir niemals irreführende Informationen verwenden, um potenzielle Mitarbeiter über die Art der Arbeit oder die Arbeitsbedingungen zu täuschen. Wir fordern niemals Anwerbungsgebühren oder andere finanzielle Belastungen von unseren Mitarbeitern und respektieren in vollem Umfang ihre Rechte.

Des Weiteren respektieren wir die persönlichen Dokumente unserer Mitarbeiter und greifen nicht in deren Besitz oder Zugang zu Pässen und anderen staatlich ausgestellten Ausweisdokumenten ein.

Bei der Einstellung erhalten unsere Mitarbeiter zu Beginn ihrer Anstellung einen schriftlichen Vertrag in einer für sie verständlichen Sprache. Dieser Vertrag legt ihre Rechte und Pflichten in klaren und wahrheitsgemäßen Worten dar, um Transparenz und Fairness sicherzustellen.

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von einem starken Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und zur Einhaltung ethischer Standards in unserem gesamten

Rekrutierungsprozess. Wir sind stolz darauf, diese Prinzipien in unserer täglichen Arbeit zu leben und sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter bei uns unter fairen und ethischen Bedingungen arbeitet.

## 2.6 Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, Tarifverhandlungen und Streikrecht

Wir ermöglichen es unseren Mitarbeitern, offen mit dem Management über Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken zu kommunizieren, ohne Repressalien, Einschüchterungen oder Belästigungen befürchten zu müssen. Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, sich frei zu versammeln, Gewerkschaften beizutreten oder nicht beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen, eine Vertretung zu suchen und Betriebsräten beizutreten in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen.

## 2.7 Nicht-Diskriminierung und Belästigung

Wir dulden keine Form der Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf und bieten gleiche Beschäftigungschancen unabhängig von

oder Bewerbermerkmale wie Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, ethnische Zugehörigkeit oder nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, Veteranenstatus, genetische Informationen oder Familienstand.

Wir legen großen Wert auf ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiter respektvoll und fair behandelt werden. Belästigung wird in unserem Unternehmen als jegliche Form von unangemessener oder entwürdigender Behandlung definiert, oder als die Androhung solcher Behandlung. Hierzu gehören unter anderem, aber nicht ausschließlich, sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Bestrafung, psychische oder physische Nötigung sowie verbale Beleidigungen von Mitarbeitern.

Unsere Verpflichtung zur Verhinderung von Belästigung erstreckt sich auf sämtliche Bereiche unseres Unternehmens. Wir respektieren die Würde und die Rechte unserer Mitarbeiter und tolerieren keinerlei Form von Belästigung in unserer Arbeitsumgebung.

Unser Ziel ist es, eine Kultur der Achtung und des respektvollen Umgangs miteinander zu fördern. Wir nehmen alle Vorwürfe von Belästigung äußerst ernst und setzen uns aktiv dafür ein, solche Situationen zu verhindern und angemessen darauf zu reagieren.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter, sich umgehend an unsere internen Ansprechpartner für Belästigungsangelegenheiten zu wenden, wenn sie sich in irgendeiner Weise unangemessen behandelt fühlen. Wir sind entschlossen, sicherzustellen, dass unser Arbeitsumfeld frei von Belästigung ist und dass alle Mitarbeiter in einer Atmosphäre arbeiten können, die ihren Würde und ihren Rechten voll und ganz gerecht wird.

## 2.8 Frauenrechte

Wir legen großen Wert auf die Förderung der Rechte und Gleichstellung von Frauen. Frauenrechte sind ein grundlegendes Prinzip, das besagt, dass Frauen das Recht auf politische, wirtschaftliche und soziale Gleichberechtigung haben. Die bestehende

Geschlechterungleichheit bildet die Grundlage für Probleme wie ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt und ungleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit.

Unsere Bemühungen zur Förderung der Rechte von Frauen sind in Übereinstimmung mit internationalen Erklärungen und Konventionen, wobei das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau eine zentrale Bedeutung hat. Dieses Übereinkommen bekräftigt den Grundsatz der Gleichheit und fordert von den Vertragsstaaten, "alle geeigneten Maßnahmen, einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen, zur Sicherung der vollen Entfaltung und Förderung der Frau zu ergreifen, damit

gewährleistet wird, dass sie die Menschenrechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt mit dem Mann ausüben und genießen kann" (Artikel 3).

Unsere Unternehmenspolitik und -praktiken sind darauf ausgerichtet, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und sicherzustellen, dass Frauen in unserer Organisation die gleichen Chancen und Rechte wie Männer haben. Wir verpflichten uns, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen Bereichen unserer Tätigkeit aktiv zu bekämpfen und eine Umgebung zu schaffen, in der Frauen ihr volles Potenzial entfalten können.

## 2.9 Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Unsere Unternehmenswerte umfassen die Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Wir sind bestrebt, eine integrative Kultur zu schaffen und zu fördern, in der Vielfalt als Bereicherung betrachtet wird und in der jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, sein volles Potenzial auszuschöpfen und einen wertvollen Beitrag zu unserem Unternehmen zu leisten.

Wir setzen uns dafür ein, Vielfalt auf allen Ebenen unserer Belegschaft zu fördern, angefangen bei unseren Mitarbeitern bis hin zu unseren Führungskräften, einschließlich der Vorstandsmitglieder. Unsere Überzeugung ist, dass eine vielfältige Führungsebene ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer inklusiven und erfolgreichen Organisation ist. Wir schätzen und feiern die unterschiedlichen Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven unserer Mitarbeiter und sind davon überzeugt, dass dies unser Unternehmen stärker und innovativer macht.

Unsere Verpflichtung zur Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion spiegelt sich in unseren Unternehmenspraktiken und -strategien wider. Wir fördern aktiv die Chancengleichheit und sorgen dafür, dass niemand aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Religion oder anderer Merkmale benachteiligt wird. Unser Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich jeder geschätzt und respektiert fühlt, und in der jeder die Möglichkeit hat, sein Bestes zu geben.

## 2.10 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Wir bekennen uns zu den Rechten von Minderheiten und indigenen Völkern. Diese Rechte betreffen die Achtung der Rechte lokaler Gemeinschaften auf menschenwürdige Lebensbedingungen, Bildung, Beschäftigung, soziale Teilhabe und das fundamentale Recht auf freiwillige, vorherige und informierte Zustimmung (FPIC) in Bezug auf Entwicklungen, die

sie und das Land, auf dem sie leben, betreffen. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Präsenz und den Schutz gefährdeter Gruppen.

Unsere Unternehmenspolitik verpflichtet uns dazu, die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern zu achten und zu schützen. Wir respektieren ihr Recht auf eine lebenswerte Umgebung, Bildung und Beschäftigungsmöglichkeiten. Wir erkennen die Bedeutung der FPIC an und sind bestrebt, sicherzustellen, dass alle Entwicklungen und Aktivitäten, die ihre Lebensräume betreffen, im Einklang mit ihrem Willen und ihren Bedürfnissen stehen.

In unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigen wir aktiv die Bedürfnisse und Anliegen von Minderheitengruppen und indigenen Völkern. Wir engagieren uns dafür, die soziale Verantwortung unseres Unternehmens in Bezug auf diese Gemeinschaften zu erfüllen und sicherzustellen, dass ihre Rechte und Interessen geachtet werden. Wir sind der Meinung, dass dies nicht nur unseren Werten entspricht, sondern auch dazu beiträgt, langfristige, nachhaltige Beziehungen zu den Gemeinschaften aufzubauen, in denen wir tätig sind.

## 2.11 Land-, Wald- und Wasserrechte und Zwangsräumung

Unsere Verantwortung in Bezug auf Land-, Wald- und Wasserrechte erstreckt sich auf die Vermeidung von Zwangsräumungen und den Schutz vor dem unerlaubten Entzug von Land, Wäldern und Gewässern während des Erwerbs, der Erschließung oder der allgemeinen Nutzung dieser Ressourcen.

Als Unternehmen verpflichten wir uns dazu, sicherzustellen, dass unsere Geschäftstätigkeiten in keiner Weise zu Zwangsräumungen führen und dass wir die Land-, Wald- und Wasserrechte respektieren. Wir setzen uns aktiv dafür ein, eine nachhaltige und verantwortungsvolle Nutzung dieser Ressourcen sicherzustellen, wobei wir die Bedürfnisse und Interessen der Gemeinschaften und Einzelpersonen, die von diesen Ressourcen abhängen, berücksichtigen.

Unsere Geschäftspraktiken sind darauf ausgerichtet, sicherzustellen, dass Land-, Wald- und Wasserrechte geachtet werden, und dass bei allen Aktivitäten die rechtlichen und ethischen Standards eingehalten werden, um Zwangsräumungen und unerlaubten Entzug zu verhindern. Unsere Verpflichtung zur Einhaltung dieser Prinzipien ist fest verankert und reflektiert unser Engagement für nachhaltiges Wirtschaften und soziale Verantwortung.

## 2.12 Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Die Verwendung von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften in unserem Geschäftsprojekt bezieht sich darauf, dass wir auf qualifizierte und gut kontrollierte

Sicherheitsdienste setzen, um den Schutz unserer Unternehmensinteressen sicherzustellen. Wir sind uns bewusst, dass der Einsatz von Sicherheitskräften, die nicht angemessen

ausgebildet oder überwacht werden, zu möglichen Menschenrechtsverletzungen führen kann.

Unsere Unternehmenspolitik sieht vor, dass wir bei der Auswahl und dem Einsatz von Sicherheitskräften äußerst sorgfältig vorgehen. Wir legen Wert darauf sicherzustellen, dass alle von uns beauftragten Sicherheitsdienste die erforderlichen Schulungen und Qualifikationen besitzen und in der Lage sind, ihre Aufgaben unter strikter Einhaltung der Menschenrechtsstandards zu erfüllen.

Unsere Verpflichtung zur Einhaltung dieser Prinzipien ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Wir sind bestrebt, sicherzustellen, dass der Schutz unserer

Geschäftsinteressen niemals auf Kosten der Menschenrechte geht und dass der Einsatz von Sicherheitskräften in jeder Hinsicht verantwortungsbewusst und rechtskonform erfolgt.

## 2.13 Gesundheit und Sicherheit

Wir bieten unseren Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, das den geltenden lokalen Gesetzen und Industriestandards für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz entspricht.

# 3 Umweltrichtlinien

Die folgenden Leitlinien beschreiben die Position unseres Unternehmens in Bezug auf die ökologische Führung, sowohl für uns als auch für unsere Zulieferer und deren Unterauftragnehmer und Lieferanten.

Diese Leitlinien beruhen auf grundlegenden Prinzipien der sozialen und ökologischen Verantwortung, die mit den lokalen Gesetzen übereinstimmen und mit den internationalen Erwartungen übereinstimmen.

## 3.1 Treibhausgasemissionen

Wir erkennen an, dass Treibhausgase Wärme in der Atmosphäre binden und zur globalen Erwärmung beitragen. Unsere Bemühungen konzentrieren sich auf die Dekarbonisierung unserer Wertschöpfungskette, um die Auswirkungen auf den Klimawandel zu minimieren.

## 3.2 Energieeffizienz

Unsere Richtlinien betonen die Bedeutung der Energieeffizienz, wobei wir darauf abzielen, die Menge an Energie, die für unsere Prozesse benötigt wird, zu optimieren und produktiv zu nutzen.

## 3.3 Erneuerbare Energien

Wir setzen auf erneuerbare Energien, die aus natürlichen Ressourcen wie Wind, Sonne und Erdwärme stammen und nicht erschöpft werden, um unseren Energiebedarf nachhaltig zu decken.

## 3.4 Wasserqualität und -verbrauch

Wir setzen uns für den Zugang zu sauberem Wasser ein und engagieren uns für die Erhaltung dieser lebenswichtigen Ressource für zukünftige Generationen.

## 3.5 Luftqualität

Wir bemühen uns um die Erhaltung einer gesunden Luftqualität und die Reduzierung von Luftverschmutzung in unserer Umwelt.

## 3.6 Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement

Wir berücksichtigen den gesamten Lebenszyklus von Chemikalien, einschließlich ihrer Handhabung, Lagerung und Entsorgung, um sicherzustellen, dass sie sicher und umweltfreundlich verwendet werden.

## 3.7 Nachhaltiges Ressourcenmanagement

Unsere Strategie zielt darauf ab, Ressourcen zu schonen, indem wir bewusst weniger verbrauchen und effizienter mit ihnen umgehen.

## 3.8 Abfallreduzierung

Wir setzen uns für eine Abfallreduzierung ein, um weniger Ressourcen zu verbrauchen und gleichzeitig die Umweltbelastung zu minimieren. Dies dient der Schonung unserer Ressourcen und einer nachhaltigeren Zukunft.

## 3.9 Nachhaltige Materialnutzung

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst die Wiederverwendung von vorhandenen Materialien oder Produkten, um Abfall zu reduzieren, sowie das Recycling von Produkten, um die Ressourcennutzung zu optimieren.

## 3.10 Tierschutz

Wir sind bestrebt, Bedingungen für Tiere zu schaffen, in denen sie gesund, wohlgenährt, sicher und frei von unnötigem Leid leben können, während sie ihr angeborenes Verhalten ausleben können.

## 3.11 Erhaltung der Artenvielfalt und Waldschutz

Wir unterstützen die Erhaltung von Ökosystemen, um die Artenvielfalt zu bewahren und natürliche Lebensräume nicht irreparabel zu schädigen. Wir sind auch bestrebt, unsere Auswirkungen auf Wälder weltweit zu minimieren und sicherzustellen, dass unsere Produkte "entwaldungsfrei" sind.

## 3.12 Bodenqualität

Wir messen und bewerten die Bodenqualität, um sicherzustellen, dass der Boden seine Aufgaben im Sinne der Umwelt und menschlichen Gesundheit erfüllen kann. Unsere Prozesse berücksichtigen den Schutz und die Pflege des Bodens.

## 3.13 Lärmemissionen

Unsere Richtlinien zur Lärmkontrolle umfassen die Reduzierung von Lärmemissionen in die Umwelt aus verschiedenen Quellen, die sich in die folgenden Gruppen unterteilen lassen: Transportaktivitäten, industrielle Aktivitäten und alltägliche Aktivitäten.

# 4 Arbeitsschutzrichtlinien gemäß ISO 45001

## 4.1 Ziel und Grundsatz

August Moessner GmbH + Co. KG verpflichtet sich, die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auftragnehmer und Besucher zu schützen.

Wir fördern eine sichere, gesunde und faire Arbeitsumgebung im Einklang mit den Anforderungen der ISO 45001 (Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit).

Unser Ziel ist es, Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen und Gefährdungen systematisch zu vermeiden und eine Kultur der Prävention zu etablieren.

## 4.2 Verantwortung und Führung

Die Geschäftsleitung trägt die Gesamtverantwortung für den Arbeitsschutz und stellt die notwendigen Ressourcen bereit.

Führungskräfte sind verpflichtet, Sicherheit und Gesundheit aktiv zu fördern, Risiken zu bewerten und geeignete Schutzmaßnahmen umzusetzen.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sicherheitsgerechtes Verhalten zu zeigen, Gefährdungen zu melden und aktiv zu einer sicheren Arbeitsumgebung beizutragen.

## 4.3 Gefährdungsbeurteilung und Risikomanagement

Alle Arbeitsprozesse werden regelmäßig hinsichtlich potenzieller Gefährdungen überprüft.

Risiken werden dokumentiert, bewertet und mit präventiven sowie korrektiven Maßnahmen reduziert.

Technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen werden nach dem TOP-Prinzip (Technisch – Organisatorisch – Persönlich) priorisiert umgesetzt.

## 4.4 Schulung, Information und Bewusstsein

Mitarbeitende werden regelmäßig zu sicherheitsrelevanten Themen geschult, insbesondere zu Notfallmaßnahmen, ergonomischem Arbeiten, Umgang mit Maschinen, Gefahrstoffen und psychischer Gesundheit.

Neue Mitarbeitende erhalten eine verpflichtende Sicherheitsunterweisung beim Eintritt in das Unternehmen.

Das Unternehmen fördert eine offene Sicherheitskultur, in der Bedenken ohne Nachteile geäußert werden können.

## 4.5 Gesundheitsschutz und Prävention

Gesundheitsvorsorge und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung sind feste Bestandteile unserer Arbeitsorganisation.

Wir fördern Maßnahmen zur physischen und psychischen Gesundheit (z. B. Pausenregelungen, Bewegungsförderung, Stressprävention).

Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen werden dokumentiert und analysiert.

## 4.6 Notfallmanagement

Es bestehen dokumentierte Verfahren für den Umgang mit Notfällen, Unfällen und Evakuierungen.

Erste-Hilfe-Einrichtungen und geschulte Ersthelfer stehen in allen Bereichen zur Verfügung.

Jeder Vorfall wird systematisch ausgewertet, um Wiederholungen zu vermeiden.

## 4.7 Kommunikation und Beteiligung

Beschäftigte werden aktiv in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einbezogen.

Informationen zu sicherheitsrelevanten Themen werden regelmäßig kommuniziert.

Vorschläge und Hinweise von Mitarbeitenden werden ernst genommen und in die Verbesserung des Arbeitsschutzsystems integriert.

## 4.8 Kontinuierliche Verbesserung

Wir verpflichten uns zur fortlaufenden Verbesserung der Arbeitsschutzleistung durch regelmäßige Audits, Zielüberprüfung und Anpassung der Maßnahmen.

Verstöße gegen Arbeitsschutzrichtlinien werden untersucht und führen zu angemessenen Maßnahmen.

## 4.9 Einhaltung von Gesetzen und Normen

Alle einschlägigen gesetzlichen Anforderungen, Vorschriften und Normen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz werden eingehalten.

Die ISO 45001 bildet die Grundlage für unser Arbeitsschutzmanagementsystem.

## 4.10 Ethik und Verantwortung im Code of Conduct

Diese Arbeitsschutzrichtlinien sind integraler Bestandteil unseres Code of Conduct.

Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte verpflichten sich, diese Grundsätze zu achten, aktiv umzusetzen und durch ihr Verhalten zu einer sicheren, gesunden und respektvollen Arbeitsumgebung beizutragen.