

DEUTZ- MENSCHENRECHTSKODEX

Version 1/2022 | Stand November 2022



Vorwort

Nachhaltig erfolgreiche Unternehmensführung bedeutet, dass es nicht allein auf das Erreichen gesteckter Ziele ankommt, sondern auch darauf, wie sie erreicht werden. Wir wollen wirtschaftlichen Erfolg im Einklang mit der Übernahme unternehmerischer, sozialer und ökologischer Verantwortung erzielen. Diesen Anspruch spiegelt auch das Leitmotiv unserer konzernweit gültigen Nachhaltigkeitsstrategie „Taking Responsibility“ wider. Wesentlicher Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsverständnisses ist die Achtung der Menschenrechte.

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Es ist unser erklärtes Ziel, sie zu jedem Zeitpunkt und ohne Kompromisse zu achten – im Hinblick auf unsere eigenen Geschäftstätigkeiten, unsere Geschäftsbeziehungen, aber auch die Auswirkungen, die indirekt durch unser Handeln entstehen. Aus diesem Grund gilt der vorliegende Menschenrechtskodex gleichermaßen für unsere Mitarbeiter, unsere Kunden, unsere Lieferanten und unsere sonstigen Geschäftspartner.

Mit dem vorliegenden Kodex dokumentieren wir die für uns wichtigsten Menschenrechtsgrundsätze. Ihre Einhaltung erachten wir als zwingende Voraussetzung für unser berufliches und geschäftliches Miteinander und damit für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Ebenso wichtig dafür ist Transparenz. Deshalb werden wir regelmäßig über unsere Fortschritte und Herausforderungen bei der Umsetzung dieses Menschenrechtskodex berichten.

Der DEUTZ-Vorstand im November 2022

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit sehen wir nachfolgend von einer geschlechtsspezifischen Ansprache ab. Es sind in jedem Fall alle Geschlechter gleichzeitig angesprochen. Die verkürzte Sprachform erfolgt ausschließlich aus redaktionellen Gründen und beinhaltet keine Wertung.

1. Geltungsbereich und Adressatenkreis

Unser Menschenrechtskodex ist konzernweit gültig und damit für alle Tochterunternehmen der DEUTZ AG im In- und Ausland verbindlich. Die Umsetzung nachfolgender Grundsätze erfolgt unter Berücksichtigung und Einhaltung der in den verschiedenen Ländern und Standorten jeweils geltenden Gesetze. Unsere ausländischen Tochtergesellschaften können bei der Umsetzung unseres Menschenrechtskodex nationalen Besonderheiten Rechnung tragen, wenn und soweit dies seine Grundprinzipien nicht beeinträchtigt. Mit Blick auf Joint Ventures, an denen wir mehrheitlich beteiligt sind, sind wir ebenfalls bestrebt, die Umsetzung nachfolgender Grundsätze zu fördern.

Entsprechend dem definierten Geltungsbereich erwarten wir von jedem Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, die Prinzipien dieses Kodex strikt einzuhalten. Unsere Führungskräfte sind in besonderem Maße für die Einhaltung unserer Menschenrechtsgrundsätze in der beruflichen Praxis verantwortlich. Deshalb sind sie aufgefordert, auch bei diesem Thema ihrer Verpflichtung zu einem entschiedenen und vorbildlichen Verhalten nachzukommen und die Prinzipien des DEUTZ-Konzerns in ihrem Verantwortungsbereich vorzuleben und durchzusetzen.

Als Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns nicht nur verpflichtet, den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb unseres eigenen Einflussbereiches zu unterstützen und zu achten. Wir haben uns gleichzeitig dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. Daher erwarten wir auch von unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern, dass sie nach geltenden Gesetzen und internationalen Standards handeln und sich gegenüber ihren Mitarbeitern verantwortungsvoll und ethisch korrekt verhalten. Ferner erwarten wir von ihnen, dass sie diese Standards auch an ihre eigenen Zulieferer weitergeben. Dies ist für uns die Basis einer nachhaltig erfolgreichen Zusammenarbeit.

2. Standards, Leitlinien und Grundsätze

Wir bekennen uns zu internationalen Gesetzen, Übereinkommen und Erklärungen und bekräftigen unsere Zustimmung zu deren Inhalten und Grundsätzen. Dazu zählen:

- das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz,
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN,
- die ILO-Kernarbeitsnormen,
- die 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Die dort enthaltenen Rechte, Pflichten und Verbote dienen als Grundlage unseres Menschenrechtskodex. Von zentraler Bedeutung sind dabei nachfolgend genannte Aspekte, die wir als verpflichtenden Handlungsrahmen für uns und unsere Geschäftspartner erachten. Sie sind als Ergänzung zu den im DEUTZ-Verhaltenskodex aufgeführten Menschenrechtsthemen anzusehen und werden im Hinblick auf die Anforderungen an Lieferanten und sonstige Geschäftspartner in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten konkretisiert.

VERBOT VON KINDERARBEIT UND ALLEN FORMEN VON ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

Jegliche Beschäftigung eines Kindes unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, ist verboten, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre grundsätzlich nicht unterschreiten darf.

Jegliche Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit sind strikt verboten, einschließlich der Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen.

VERBOT DER DISKRIMINIERUNG UND RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG

Niemand darf aufgrund irrelevanter Merkmale benachteiligt, begünstigt oder ausgegrenzt werden. Also etwa aufgrund ethnischer, sozialer oder nationaler Herkunft, Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Gesundheitsstatus, Behinderung, Sprache, religiöser oder politischer Anschauung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Familienstand, Schwangerschaft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Vermögen,

Geburt oder sonstigem Stand. Das bedeutet auch, dass unter vergleichbaren Bedingungen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bezahlung gemacht werden dürfen und das Arbeitsverhältnis aus ungerechtfertigten Gründen, beispielsweise aufgrund von Heirat, Schwangerschaft, Elternschaft oder HIV-Status, nicht beendet werden darf.

RECHT AUF FAIRE, GERECHTE UND SICHERE ARBEITSBEDINGUNGEN

Jeder hat das Recht auf gerechte und sichere Arbeitsbedingungen. Dazu gehört neben dem Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit ebenso das Recht auf einen angemessenen Lohn, der eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert. Gleichzeitig hat jeder entsprechend nationalen Gesetzen oder Tarifverträgen das Recht auf Erholung, Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit, um übermäßige körperliche und geistige Ermüdung zu verhindern, sowie auf regelmäßigen bezahlten Urlaub.

Im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz sind die nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes einzuhalten und geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu verhindern. Das bedeutet, dass mit der Arbeitsumgebung verbundene Gefahrenquellen so weit wie möglich minimiert werden müssen und Arbeitnehmer regelmäßige Arbeitssicherheitsschulungen erhalten. Einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten bedeutet ferner aber auch, Mitarbeiter vor sexuell aufdringlichem, beleidigendem, ausbeuterischem oder bedrohlichem Verhalten zu schützen. Dabei sind nicht nur psychische oder physische Misshandlung und Bestrafung, sondern bereits deren Androhung zu unterbinden.

RECHT AUF PRIVATSPHÄRE UND SCHUTZ PERSÖNLICHER DATEN

Jeder hat das Recht auf Privatsphäre und den Schutz seiner personenbezogenen Daten. In diesem Zusammenhang sind alle national und international einschlägigen Datenschutzgesetze, insbesondere die Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union (DS-GVO), einzuhalten. Das bedeutet: Der Schutz und die Sicherheit von Informationen, die Rückschlüsse auf bestimmte oder bestimmbare natürliche Personen zulassen, ist sicherzustellen. Alle personenbezogenen Daten, die erhoben und gespeichert werden, dürfen ausschließlich zweckgebunden, nachvollziehbar, sorgfältig und der Sensibilität der Daten entsprechend verarbeitet werden.

RECHT AUF MEINUNGSFREIHEIT, VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIV-VERHANDLUNGEN

Jeder hat das Recht auf Gedanken- und Meinungsfreiheit sowie auf freie Meinungsäußerung.

Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und zu Vereinigungen zusammenzuschließen. Niemand darf gezwungen werden, einer bestimmten Vereinigung anzugehören.

Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften und Vertretungsorgane zu bilden und solchen beizutreten. Damit geht auch das Recht für jeden Einzelnen einher, sich bei Tarifverhandlungen vertreten zu lassen. Dem Arbeitgeber ist es nicht gestattet, sich in die Gründung von Gewerkschaften oder Tarifverhandlungen einzumischen oder diese zu behindern. Er nimmt eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten der Gewerkschaften und ihren organisatorischen Aktivitäten ein. Zudem dürfen Arbeitnehmervertreter nicht diskriminiert werden und müssen die Möglichkeit haben, ihre repräsentativen Aufgaben am Arbeitsplatz auszuüben.

3. Beschwerdeverfahren, Kontakt und Umgang mit menschenrechtsbezogenen Verstößen

Um rechts- und regelwidriges Verhalten hinsichtlich menschenrechtsbezogener und auch sonstiger Compliance-relevanter Themen schnellstmöglich aufzudecken und bewiesenes Fehlverhalten unverzüglich beenden zu können, stehen Hinweisgebern verschiedene Meldekanäle zur Verfügung: Auf unserer Unternehmenswebsite im Bereich Compliance haben wir ein öffentlich zugängliches Hinweisgebersystem etabliert. Über dieses Hinweisgebersystem ist es sämtlichen Stakeholdern des Unternehmens jederzeit möglich, Compliance-Verdachtsfälle – auch anonym – zu melden und Abhilfe einzufordern. Darüber hinaus können Hinweise zu tatsächlichen oder vermuteten Verstößen per E-Mail, Post oder Fax gemeldet werden. Die entsprechenden Kontaktdaten sind ebenfalls auf unserer Unternehmenswebsite veröffentlicht. Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit, sich auch direkt an ihren Vorgesetzten oder den Compliance Officer zu wenden. Gleiches gilt in Zweifelsfällen oder bei Fragen zur praktischen Anwendung der dargelegten Grundsätze unseres Menschenrechtskodex.

Jeder gemeldete Verdachtsfall wird nach einheitlichen Vorgaben erfasst und entsprechend einer konzernweit gültigen Compliance-Organisationsrichtlinie behandelt. Sie hat das Ziel, eine faire und transparente Vorgehensweise zu gewährleisten. Dazu gehört neben der Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für Betroffene auch der Schutz des Hinweisgebers durch die Sicherstellung eines Höchstmaßes an Vertraulichkeit und Geheimhaltung.

Bei bestätigten Verdachtsfällen bzw. Verstößen gegen Inhalte dieser Erklärung ergreifen wir verhältnismäßige und angemessene Maßnahmen sowohl gegenüber unseren Mitarbeitern als auch unseren Geschäftspartnern. Ist ein Verstoß auf Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns zurückzuführen, folgen entsprechend internen Regelungen arbeitsrechtliche und/oder disziplinarische Maßnahmen. Im Falle von Verstößen seitens unserer Lieferanten oder sonstiger Geschäftspartner werden ebenfalls Sanktionsmaßnahmen ergriffen, die auch ein temporäres Aussetzen der Geschäftsbeziehung während der Bemühungen zur Risikominimierung oder, im Falle schwerwiegender Pflichtverletzungen, den Abbruch der Geschäftsbeziehung zur Folge haben können.

4. Verantwortlichkeiten und Steuerung

Um unserer Sorgfaltspflicht gerecht werden zu können, sind klare Zuständigkeiten und die Verankerung auf Ebene der Unternehmensführung notwendig. Die Achtung der Menschenrechte ist integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie, deren Umsetzung und Weiterentwicklung vom Vorstandsvorsitzenden verantwortet wird.

Der Vorstand der DEUTZ AG wird anlassbezogen, mindestens jedoch jährlich, über sämtliche Menschenrechtsbelange informiert – ebenso der Aufsichtsrat in seiner Funktion als überwachendes Organ.

Auf operativer Ebene trägt ein funktionsübergreifendes Team dafür Sorge, dass wir unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen. Seine Aufgabe besteht in der Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen, die darauf abzielen, menschenrechtlichen Risiken vorzubeugen, sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtlicher Pflichten zu beenden.

Mit Blick auf die Einhaltung des vorliegenden Menschenrechtskodex im Arbeitsalltag steht jeder DEUTZ-Mitarbeiter in der Eigenverantwortung, sein berufliches Handeln zwingend an den darin formulierten Grundsätzen auszurichten. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Kodex zu unterrichten und sie bei der Anwendung im täglichen Handeln zu unterstützen.

5. Berichterstattung, Weiterentwicklung und Ausblick

Um unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht angemessen und wirksam nachzukommen, werden wir regelmäßig Risikoanalysen durchführen. Ziel dabei ist es, geeignete Präventionsmaßnahmen in unserem eigenen Geschäftsbereich und gegenüber unseren unmittelbaren Zulieferern verankern und gleichzeitig effektive Abhilfemaßnahmen entwickeln und ergreifen zu können.

Wir sind davon überzeugt, dass Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern die Voraussetzung für ein vertrauensvolles Miteinander und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens ist. Deshalb werden wir ab dem Geschäftsjahr 2023 mindestens jährlich eine Grundsatzerklärung über unsere Menschenrechtsstrategie veröffentlichen und auf unserer Website öffentlich zugänglich machen. Darin werden wir zum einen unsere identifizierten prioritären menschenrechtlichen, aber auch umweltbezogenen Risiken offenlegen und, daraus abgeleitet, unsere Erwartungen an unsere Beschäftigten und Zulieferer konkretisieren. Zum anderen werden wir auch beschreiben, wie wir unseren Sorgfaltspflichten nachkommen.

Die Weiterentwicklung unserer Menschenrechtsaktivitäten ist als kontinuierlicher Prozess zu verstehen. Organisatorische, rechtliche oder gesellschaftliche Rahmenbedingungen verändern sich fortlaufend, ebenso die Risikolage im eigenen Geschäftsbereich oder bei unseren mittelbaren Zulieferern. Um dem Rechnung zu tragen, werden wir unsere Menschenrechtsaktivitäten regelmäßig überprüfen und dadurch ihre Relevanz, Angemessenheit und Effektivität sicherstellen. Entsprechend diesen Überprüfungen werden wir unsere Grundsatzerklärung anlassbezogen, mindestens jedoch jährlich, aktualisieren und anpassen.

DEUTZ AG

Ottostr. 1

51149 Köln

Telefon: +49 (0) 221 822-0

Fax: +49 (0) 221 822-3525

E-Mail: ir@deutz.com

www.deutz.com

