

Menschen- und Arbeitsrechts-Richtlinie des Körper Geschäftsfeld Technologies

Verantwortlich für das Dokument: Geschäftsfeldleitung Geschäftsfeld Technologies

Gültig ab 1. Januar 2021

Änderungshistorie

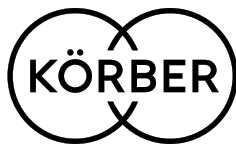
Datum	Änderung	Art der Änderung
01.03.2022	Einführung Whistleblower-Prozess	Aktualisierung
01.09.2022	Rebranding von Unternehmensleitsätze der Körper GF Tabak zu Körper Geschäftsfeld Technologies	Rebranding & Anpassungen

Gendergerechte Sprache

Für uns bei Körper hat Kommunikation auf Augenhöhe oberste Priorität, wir schätzen alle Stakeholder und Stakeholderinnen – unabhängig von ihrer Herkunft, dem Geschlecht und ihrer sexuellen Identitäten.

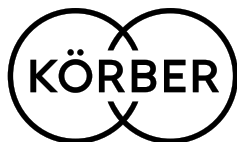
Als international agierender Konzern verfolgen wir den Diskurs zu gendergerechter Sprache aufmerksam, und dies über Ländergrenzen hinweg. Wir prüfen intern mögliche Lösungen, die allen Zielgruppen bestmöglich gerecht werden. In diesem Dokument nutzen wir zunächst für verbesserte Lesbarkeit keine geschlechts-spezifischen Doppelbezeichnungen oder Lösungen für gendergerechte Sprache.

In der vereinfachten Form – etwa Mitarbeiter – sind jedoch Menschen jedweder Identität mitgemeint.



Inhalt

1	Einführung: Wer wir sind	3
1.1	Unsere Unternehmensleitlinien	3
2	Unsere Verpflichtung	3
2.1	Wie wir agieren wollen	4
2.2	Wir halten uns an geltende Gesetze und Vorschriften	4
3	In unseren eigenen Tätigkeiten: Wie wir uns verhalten	4
3.1	Arbeits- und Sozialstandards	4
3.2	Unsere Mitarbeiter	4
3.2.1	Gesundheit & Sicherheit	4
3.2.2	Diversität	5
3.2.3	Diskriminierung	5
3.2.4	Kinder- und Zwangsarbeit	5
3.3	Umgang mit rechtlichen Abweichungen in einzelnen Ländern	5
3.4	Unsere Standorte und Nachbarn	5
3.5	Unsere Produkte	6
4	Mit unseren Lieferanten und Dienstleistern: Gemeinsam	6
4.1	Dienstleister	6
4.2	Lieferanten	7
4.3	Kunden	7
5	Präventive Sorgfaltsprüfung	7
6	Sensibilisierung und Dialog: Wir hören zu und reagieren	7
7	Umsetzung	8
	Anlage 1 Internationale Abgaben und Leitlinien	9
	Anlage 2 Zusammenfassung Umsetzungsplan Arbeits- und Menschenrechte bis 2025	12
	Anlage 3 Übersicht und Zusammenwirken der Menschenrechtsdokumente	19
	Anlage 4 Nachhaltigkeits – Organisation des Körber Geschäftsfeld Technologies	20



1 Einführung: Wer wir sind

Das Geschäftsfeld Technologies ist Teil des internationalen Technologiekonzerns Körper, der weltweit rund 12.000 Mitarbeitende an mehr als 100 Standorten beschäftigt.

Wir liefern maßgeschneiderte Lösungen in den Bereichen Maschinen, Anlagen, Software, Messgeräte, Aromen sowie Serviceangebote für die Genussmittelindustrie. Unsere 4.000 Expertinnen und Experten schaffen als strategische Partner ein einzigartiges Technologie-Ökosystem, welches auf innovativen Lösungen basiert und stets die Ziele unserer Kunden in den Mittelpunkt stellt.

Die Körper Technologies GmbH ist die Führungsgesellschaft des Körper GF Technologies und hat ihren Hauptsitz in Hamburg, Deutschland.

1.1 Unsere Unternehmensleitlinien

Basierend auf dem Verhaltenskodex¹, der Körper AG, der Menschenrechtserklärung der Körper AG² und den Unternehmensleitsätzen des Körper Geschäftsfeld Technologies³ folgen wir den folgenden Leitlinien.

Wir verhalten uns wertschätzend und respektvoll.

Wir achten die Würde und Rechte jedes Einzelnen.

Wir sehen es als unsere Verantwortung als Unternehmen an, dazu beizutragen, die Lebensbedingungen auf unserem Planeten zu verbessern.

Wir übernehmen Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten.

Wir verpflichten uns dazu, einen positiven Beitrag zur Verwirklichung der Menschenrechte und zum Wohlergehen unserer Mitarbeiter und der Menschen entlang der Lieferketten zu leisten.

2 Unsere Verpflichtung

Wir bekennen uns dazu, Menschen- und Arbeitsrechte in unseren eigenen Tätigkeiten zu achten. Wir fördern den Respekt für Menschen- und Arbeitsrechte in unseren Beziehungen mit Geschäftspartnern entlang der Wertschöpfungskette. Auf dieser Grundlage bekennen wir uns zu den folgenden international anerkannten Standards⁴:

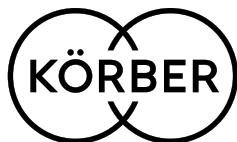
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR)
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICCPR)
- Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Trilaterale Grundsatzserklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen

¹ Körper AG Compliance & Verhaltenskodex

² Grundsatzserklärung der Körper AG zu Menschenrechten und Umweltverpflichtungen

³ Unternehmensleitlinien des Körper GF Technologies

⁴ Siehe Annex 1 für Erläuterungen und Quellen



- Zehn Prinzipien des UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

2.1 Wie wir agieren wollen

Als international tätiges Unternehmen sind wir Bestandteil vieler Gesellschaften und unterhalten Geschäftsbeziehungen zu Partnern auf der ganzen Welt. Wir handeln sowohl als Organisation als auch als Gruppe von Einzelpersonen. Unsere Standards gelten weltweit, selbst wenn sie freiwillig über lokale gesetzliche Anforderungen hinausgehen. In unseren eigenen Tätigkeiten sind wir streng darauf bedacht, Menschenrechts- und Arbeitsrechtsstandards einzuhalten.

2.2 Wir halten uns an geltende Gesetze und Vorschriften

Wir respektieren die Hoheit der Staaten. Wir halten uns an geltendes Recht und arbeiten mit Regierungen und ihren jeweiligen Behörden zur Förderung der Menschen- und Arbeitsrechte zusammen. Bei widersprüchlichen Anforderungen oder Normen, zum Beispiel in Ländern, in denen nationale Gesetze, Bestimmungen oder Sitten von international geltenden Normen wie die der ILO abweichen, diese einschränken oder ihnen widersprechen, folgen wir internationalen ILO-Normen in dem Maß, in dem das lokale Recht dies zulässt.

Wir tolerieren keine Form der Korruption und engagieren uns für faire Geschäftspraktiken. Auch dort, wo Staaten ihrer Pflicht zum Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte nicht nachkommen, bleiben wir in unserem unternehmerischen Handeln der Menschenwürde und den unveräußerlichen Rechten aller Menschen verpflichtet.

3 In unseren eigenen Tätigkeiten: Wie wir uns verhalten

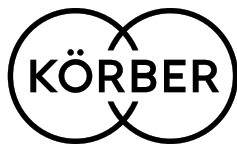
3.1 Arbeits- und Sozialstandards

Unsere Standards erfüllen geltende Gesetze und Vorschriften und gehen in vielen Bereichen darüber hinaus. Unser Anspruch, als Grundlage unseres Handelns international anerkannte Arbeits- und Sozialstandards zu respektieren, ist in unserer globalen Unternehmensphilosophie verankert. Wesentliche Bezugspunkte sind hierbei die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

3.2 Unsere Mitarbeiter

3.2.1 Gesundheit & Sicherheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben für uns oberste Priorität und wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unserer Sicherheitsbilanz. Die Körber GF Technologies Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik bildet die Grundlage für ein sicheres Verhalten in



einem sicheren Arbeitsumfeld. Unsere Mitarbeiter nehmen an regelmäßigen Schulungen teil, um sicherheitsbewusstes Verhalten zu fördern und Arbeitsunfälle zu vermeiden.

3.2.2 Diversität

Wir möchten faire, vielfältige und integrative Arbeitsplätze verwirklichen, geprägt von gegenseitigem Vertrauen und Respekt und mit würdevollem Umgang zwischen allen Mitarbeitern. Wir tolerieren keinerlei sexuelle Belästigung oder andere Formen des Missbrauchs oder der Diskriminierung.

3.2.3 Diskriminierung

Wir setzen Chancengleichheit um, ohne Benachteiligung aufgrund von ethnischen Hintergrund, Geschlecht, Alter, Religion, nationaler oder sozialer Herkunft, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder anderer Kriterien, die gesetzlich unzulässig sind. Dazu gehört gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit und die gezielte Förderung eines höheren Frauenanteils im Maschinenbau und die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen.

3.2.4 Kinder- und Zwangsarbeit

Wir tolerieren keine Form von Kinder- oder Zwangsarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel. Wir erkennen die Vereinigungsfreiheit an, unterstützen Tarifverhandlungen und Sozialpartnerschaften. Wir setzen uns ein für leistungsbezogene Vergütungen, den Anspruch auf angemessene Arbeitszeiten, bezahlten Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit. Wir sichern die Verhältnismäßigkeit bei Disziplinarmaßnahmen.

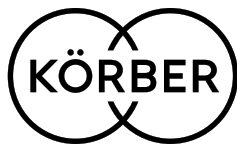
Unsere Unternehmensphilosophie legt Werte und Leitlinien für die gesamte Business Area Technologies fest. Unsere Mitarbeiter nehmen an regelmäßigen Schulungen teil, um ein hierzu passendes Verhalten sicherzustellen.

3.3 Umgang mit rechtlichen Abweichungen in einzelnen Ländern

Auf der Grundlage dieser gruppenweit geltenden Körper GF Technologies-Richtlinie zur Achtung internationaler Menschenrechts- und Arbeitsstandards wird das nationale Recht aller Länder, in denen das Körper GF Technologies tätig ist, regelmäßig systematisch analysiert. Ergeben sich Konflikte mit nationalem Recht oder nationalen Gebräuchen, streben wir an, im Einklang mit unseren Werten und international anerkannten Grundsätzen zu handeln, ohne das Recht des jeweiligen Landes zu verletzen. In den Ländern, wo das international anerkannte Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich beschränkt wird, werden interne Körper GF Technologies-Regelungen angewandt, um im Rahmen eines internen systematischen Dialoges mit den Mitarbeitern internationale Standards zu sichern.

3.4 Unsere Standorte und Nachbarn

An unseren Standorten möchten wir ein guter Nachbar sein, bestehende Rechte respektieren und dazu beitragen, den Bedürfnissen der Gemeinden und ihrer Anwohner gerecht zu werden. Wir schaffen Arbeitsplätze und tragen zur lokalen Wertschöpfung bei.



Wir engagieren uns für einen offenen Austausch und Dialog zwischen Bürgern und der jeweiligen Standortleitung, um das Vertrauen in unsere Tätigkeiten zu stärken.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, sicher für Mensch und Umwelt zu produzieren. Die Sicherheit und Gesundheit in unseren Betrieben und in der Nachbarschaft unserer Standorte haben für uns Vorrang. Um geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen, werden Risiken sowohl im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit eines Vorfalls als auch auf mögliche Auswirkungen betrachtet. Wir setzen alles daran, auf Vorfälle stets angemessen vorbereitet zu sein.

Wir sind für den Schutz unserer Standorte und die Sicherheit unserer Mitarbeiter verantwortlich. Das Sicherheitspersonal unserer Standorte weltweit erhält regelmäßige Schulungen, wie unter Einhaltung der jeweiligen Gesetze mit der örtlichen Situation umzugehen ist. Unser Ziel ist es, dass unser Sicherheitspersonal zu jeder Zeit kompetent, angemessen und verhältnismäßig zur jeweiligen Sicherheitssituation reagieren kann.

3.5 Unsere Produkte

Wir arbeiten kontinuierlich an der Entwicklung und Förderung sicherer Produkte sowie deren sicheren Anwendung. Wir stellen Informationen zu unseren Produkten in den jeweiligen Landessprachen bereit und bieten Schulungen für Kunden an.

4 Mit unseren Lieferanten und Dienstleistern: Gemeinsam

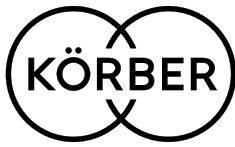
In unseren Geschäftstätigkeiten verlassen wir uns auf Partner, wie beispielsweise Dienstleister und Lieferanten. Diese verlassen sich ihrerseits auf weitere Partner entlang der Wertschöpfungskette.

Wir erwarten von all unseren Partnern, dass sie die international geltenden Menschen- und Arbeitsrechte einhalten und dies auch für weitere Partner entlang der Wertschöpfungskette sicherstellen. Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie entsprechende Strukturen etabliert haben, um Menschenrechtsverletzungen, die sie entweder selbst verursacht oder zu denen sie beigetragen haben, zu verhindern, einzudämmen und aufzuheben

Wann immer wir Menschenrechtsverletzungen in unserer Wertschöpfungskette gewahr werden, werden wir unsere Partner auffordern, diese umgehend zu beenden. Gegebenenfalls unterstützen wir unsere Partner, die Zivilgesellschaft oder branchenübergreifende Initiativen, um entsprechende Herausforderungen gemeinsam und ausgehend von einer breiteren Basis anzugehen. In anderen Fällen machen wir uns auf die Suche nach alternativen Geschäftsmöglichkeiten und behalten uns das Recht vor, eine Geschäftsbeziehung zu beenden.

4.1 Dienstleister

Unsere Dienstleister verpflichten wir vertraglich dazu, unsere Mindeststandards im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Schulung und Ausrüstung einzuhalten und deren Einhaltung sicherzustellen. Wir behandeln die Mitarbeiter unserer Dienstleister so wertschätzend und respektvoll wie unsere eigenen Mitarbeiter. Umgekehrt erwarten wir von ihnen ein verantwortungsbewusstes Verhalten und die Einhaltung unserer Regeln.



4.2 Lieferanten

Die Menschen- und Arbeitsrechte zu achten, erwarten wir auch von unseren Lieferanten. Der Körper AG Verhaltenskodex für Lieferanten ist Teil unserer Standard-Beschaffungsverträge und Allgemeinen Einkaufsbedingungen⁵. Das Körper GF Technologies behält sich das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden, wenn ein Lieferant den genannten Verpflichtungen nicht nachkommt.

Wir ermitteln die Lieferketten mit dem größten Risiko, zum Beispiel in Ländern, in denen es häufiger zu Menschenrechtsverletzungen kommt, in Branchen mit oft schlechten Arbeitsbedingungen oder unverantwortlichen Praktiken. In solchen Fällen arbeiten wir eng mit dem jeweiligen Lieferanten zusammen und setzen uns dafür ein, dass dieser seinen Menschenrechtsverpflichtungen nachkommt⁶.

4.3 Kunden

Mittels Forschung und Innovation helfen wir unseren Kunden dabei, heute und in Zukunft die Bedürfnisse der Gesellschaft zu erfüllen. Wir möchten nachhaltige und vorteilhafte Lösungen entwickeln. Unsere Spezialisten für Produktverantwortung identifizieren mögliche Risiken bei der Handhabung, Anwendung und Entsorgung unserer Produkte und stehen beratend zur Seite, um potenziell negative Auswirkungen zu minimieren. Um sicherzustellen, dass unsere Produkte bei bestimmungsgemäßem und verantwortungsvollem Gebrauch weder ein Risiko für Mensch noch für die Umwelt darstellen, arbeiten wir fortlaufend mit allen relevanten Interessensvertretern zusammen.

5 Präventive Sorgfaltsprüfung

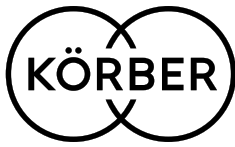
Wir integrieren die Bewertung von Menschenrechtsaspekten systematisch in unsere Unternehmensführung und Entscheidungsfindung, beispielsweise bei Investitionen in Standorte, Anlagen und Ausrüstung. Bereits im Vorfeld versuchen wir mögliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Menschenrechtssituation vor Ort zu erkennen und negative Effekte zu vermeiden. Durch eine regelmäßige Aktualisierung (alle zwei Jahre) unserer Risiko-Assessments sind wir bestrebt zu erkennen, wo wir selbst und unsere Geschäfte Risiken ausgesetzt sind, und diese zu vermeiden. Wir nehmen dabei Rücksicht auf schutzbedürftige Personen, einschließlich indigener Bevölkerungsgruppen, Minderheiten, Menschen mit Behinderungen, junge Arbeitnehmer und werdende Eltern.

6 Sensibilisierung und Dialog: Wir hören zu und reagieren

Unsere Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte verankern wir in unserem täglichen Handeln und in all unseren Funktionen. Für unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und die Bürger in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, haben wir weltweit Beschwerdemechanismen etabliert. Wir stellen

⁵ Körper AG Verhaltenskodex für Lieferanten

⁶ Nachhaltige Einkaufsrichtlinie Körper Technologies



sicher, dass allen gemeldeten Anliegen nachgegangen wird. Wir bemühen uns um eine angemessene Behebung durch die verantwortliche Stelle.

Über ein Kontaktformular können anonym konkrete Hinweise auf schwerwiegende Verstöße gegen die Körper GF Technologies Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie gegeben werden⁷. Kritische Fragen, Bedenken und Beschwerden werden immer erhört. Wir stellen sicher, dass allen gemeldeten Anliegen nachgegangen wird.

7 Umsetzung

Die Umsetzungsschritte für neue Richtlinien im Körper GF Technologies sind in der Richtlinie des Geschäftsfeldes Tabak zur Erstellung von Richtlinien beschrieben. Die Umsetzung der Menschenrechtsrichtlinie wird von einem Umsetzungsplan begleitet, der die Ziele, Zwischenschritte und Zeitpläne für die Umsetzung sowie ein spezielles Schulungsprogramm für alle Mitarbeiter beschreibt (siehe zusammenfassend Anhang 2).

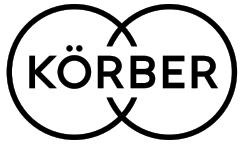
Die Arbeits- und Menschenrechtspolitik des Körper GF Technologies konkretisiert die Grundsatzerklärung der Körper Gruppe zur Menschenrechtslage und zu den Umweltverpflichtungen für die Unternehmen der Körper GF Technologies. Für die Umsetzung auf Körper-Gruppenebene ist der Menschenrechtsbeauftragte der Körper AG in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen des Körper GF Technologies zuständig (Organisationsstruktur Anlage 3). Der Nachhaltigkeitsmanager ist für die Umsetzung der Richtlinie für Menschen- und Arbeitsrechte verantwortlich, er koordiniert das Monitoring mit den beauftragten Verantwortlichen aus den Organisationen. Er ist verantwortlich für die Kommunikation der Gruppenergebnisse an die Menschenrechtsbeauftragte der Körper AG.

Relevante Entwicklungen zu unseren Menschenrechtsaktivitäten dokumentieren wir im jährlich erscheinenden Körper Group - Sustainability Bericht. Da wir bestrebt sind, uns kontinuierlich zu verbessern, wird diese Menschenrechtsposition zukünftig nach Bedarf weiterentwickelt.

CEO Jürgen Spykman

29.08.2022

⁷ [Hinweisgeber_Formular](#)



Anlage 1 Internationale Abgaben und Leitlinien

UN-Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948) besteht aus 30 Artikeln, beschlossen von den Vereinten Nationen. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist ein dynamisches Dokument, das den größtmöglichen Schutz aller Menschen im Hier und Jetzt gewährleisten soll.

<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=ger>

UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Die Vereinten Nationen haben die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte entwickelt. Sie wurden im Juni 2011 einstimmig vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen angenommen. Sie sind rechtlich nicht verbindlich, bilden aber einen Konsens zwischen Staatengemeinschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

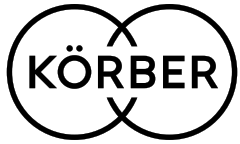
Die UN-Leitprinzipien bestehen aus drei Säulen. Die erste Säule betont die völkerrechtliche Verantwortung des Staates, die Menschenrechte zu schützen und umzusetzen: Staaten haben eine Schutzverpflichtung allen Personen gegenüber, die auf ihrem Territorium leben. Die zweite Säule beschreibt eine eigenständige Verantwortung von Unternehmen. Sie sollen mit der gebotenen Sorgfalt sicherstellen, dass Menschenrechte bei allen ihren Aktivitäten beachtet werden. Die dritte Säule rückt die Betroffenen und ihr Recht auf Abhilfe in den Vordergrund. Staat und Unternehmen müssen Beschwerdemechanismen einrichten, an die sich Betroffene wenden können und die im Schadensfall eine angemessene Wiedergutmachung garantieren.

<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/wirtschaft-und-menschenrechte>

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte

Der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR, Zivilpakt) wurde am 16. Dezember 1966 gemeinsam mit dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt) von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet (Resolution 2200A (XXI)). Er trat am 23. März 1976 völkerrechtlich in Kraft. Die bürgerlichen und politischen Rechte bilden zusammen mit den wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten eine unteilbare Einheit.

Der Zivilpakt beinhaltet Schutz- und Freiheitsrechte, darunter das Folter- und Sklavereiverbot, das Recht auf Schutz des Privatlebens, das Recht auf freie Meinungsäußerung, das Recht auf Religionsfreiheit und Versammlungsfreiheit sowie das passive und aktive Wahlrecht. Der Pakt schützt die Rechte von Minderheiten und formuliert ein allgemeines Diskriminierungsverbot.



Der Zivilpakt wird ergänzt durch zwei Fakultativprotokolle. Das erste Fakultativprotokoll, das am 23. Mai 1976 in Kraft trat, regelt ein Recht auf Individualbeschwerde. Das zweite Fakultativprotokoll zur Abschaffung der Todesstrafe trat am 11. Juli 1991 in Kraft.

<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/deutschland-im-menschenrechtssystem/vereinte-nationen/vereinte-nationen-menschenrechtsabkommen>

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICCPR, Sozialpakt) wurde am 16. Dezember 1966 gemeinsam mit dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt) von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet (Resolution 2200A (XXI)). Er trat am 03. Januar 1976 völkerrechtlich in Kraft. Die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte bilden zusammen mit den bürgerlichen und politischen Rechten eine unteilbare Einheit.

Der Sozialpakt verpflichtet Staaten dazu, diskriminierungsfreien Zugang zu wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten zu gewährleisten, darunter die Rechte auf Gesundheit, Bildung, Arbeit, Wohnen, Wasser, Sanitärversorgung und Teilhabe am kulturellen Leben. Artikel 2 (1) des Sozialpakts legt eine progressive Umsetzung dieser Rechte fest: Vertragsstaaten müssen alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die Rechte fortschreitend für alle zu verwirklichen.

Das Fakultativprotokoll zum Sozialpakt trat am 5. Mai 2013 völkerrechtlich in Kraft. Es beinhaltet ein Individualbeschwerde- und Untersuchungsverfahren sowie ein Staatenbeschwerdeverfahren.

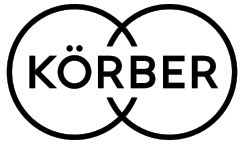
<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/deutschland-im-menschenrechtssystem/vereinte-nationen/vereinte-nationen-menschenrechtsabkommen>

Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998)

Mit der „Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ haben die ILO-Kernarbeitsnormen den Status von Menschenrechten erhalten und damit universelle Gültigkeit, unabhängig davon, ob Mitgliedsstaaten die Normen ratifiziert haben. Die ILO-Kernarbeitsnormen sind als Menschenrechte das Rückgrat einer menschenwürdigen Arbeitswelt.

<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/erklarungen/lang--de/index.htm>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/normativeinstrument/wcms_193727.pdf



Trilaterale Grundsatzklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen (V.3)

Die in der Dreigliedrigen Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) niedergelegten Grundsätze verstehen sich als Leitlinien für multinationale Unternehmen, Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in Bereichen wie Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen und Arbeitsbeziehungen. Diese Leitlinien beruhen im Wesentlichen auf Grundsätzen, die in internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen enthalten sind. Die Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, die weltweit als unabdingbar für die Verwirklichung des Ziels der menschenwürdigen Arbeit für alle anerkannt wird, liegt den Leitlinien ebenfalls zugrunde. Anhang I enthält ein Verzeichnis der für die MNU-Erklärung relevanten Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen.

https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101234/lang--en/index.htm

Zehn Prinzipien des UN Global Compact

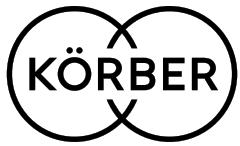
Der United Nations Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Auf der Grundlage 10 universeller Prinzipien und der Sustainable Development Goals verfolgt er die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, heute und in Zukunft. Mit ihrem Beitritt zeigen bereits über 15.000 Unternehmen und Organisationen aus Zivilgesellschaft, Politik und Wissenschaft in mehr als 160 Ländern, dass sie diese Vision verwirklichen wollen. (Stand April 2021)

<https://www.globalcompact.de/ueber-uns/united-nations-global-compact>

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind Empfehlungen, die von Regierungen an multinationale Unternehmen gerichtet werden, die in oder aus den beitretenden Ländern tätig sind. Sie bieten unverbindliche Prinzipien und Standards für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln im globalen Kontext, die mit den geltenden Gesetzen und international anerkannten Standards übereinstimmen. Die Leitsätze sind der einzige multilateral vereinbarte und umfassende Kodex für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, zu dessen Förderung sich die Regierungen verpflichtet haben.

<https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>

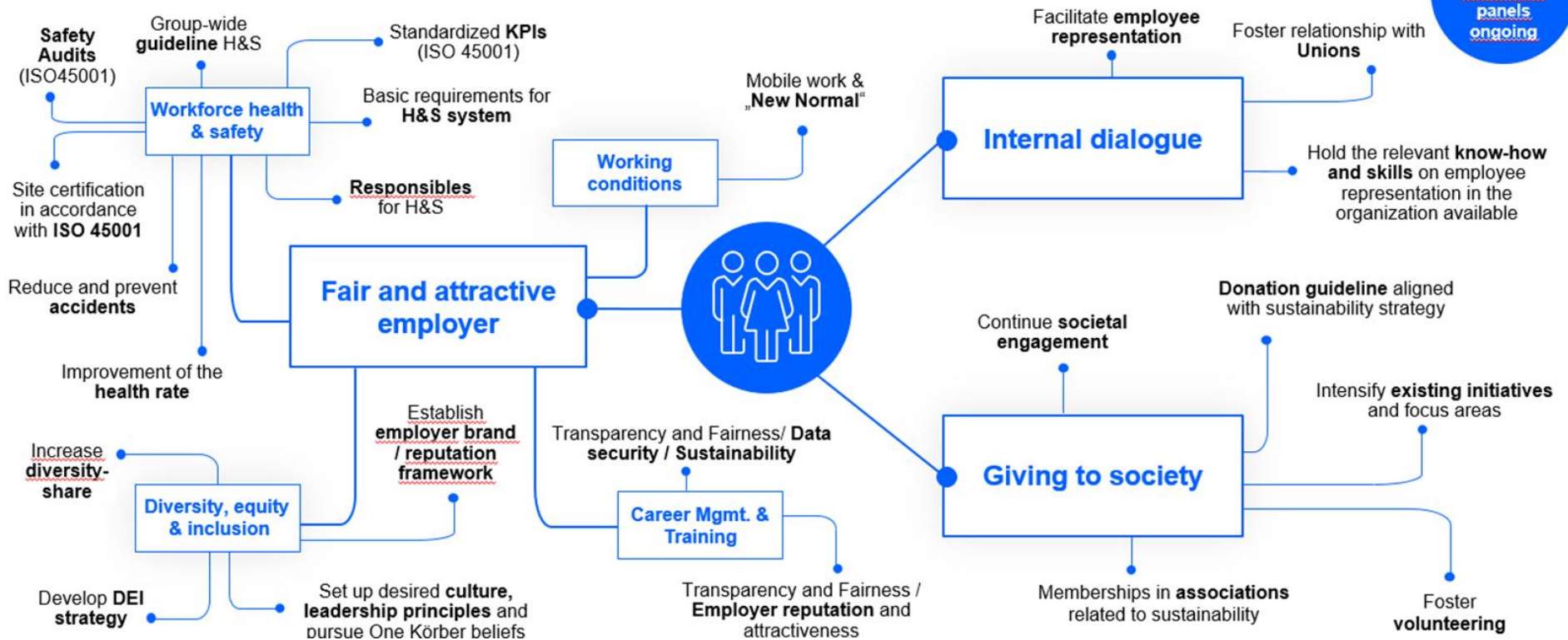


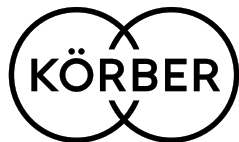
Anlage 2 Zusammenfassung Umsetzungsplan Arbeits- und Menschenrechte bis 2025

Die Ziele und Maßnahmen des Körber GF Technologies unterstützen die Zielerreichung der übergeordneten Ziele der Körber AG:

Körber Group Strategie für die soziale Dimension der Nachhaltigkeit

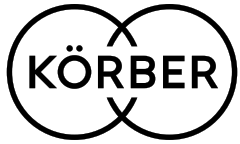
Main topic to drive forward are working conditions, health and safety as well as diversity, equity and inclusion



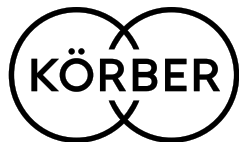


Körper BA Technologies implementation targets in the area of human and labor rights by 2025

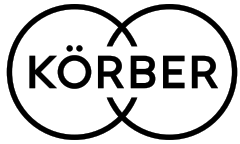
Focus Field	Main Goal	Measure – How do we want to achieve the goal?	KPI – How do we perform?	Scope	Timeframe – When do we want to achieve the goal?
Respect human & workers' rights	In all Körper BA Technologies companies are the ILO Core workers' rights respected	<ul style="list-style-type: none"> a. Develop a new questionnaire to monitor the developments for labour and human rights b. Annual monitoring 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% of locations/sites reported on basis of the new labour and human rights questionnaire 	Global Level	<ul style="list-style-type: none"> a. Questionnaire Q4 2021 b. Annual reporting
	All employees and stakeholders have access to a neutral and transparent grievance mechanism for human & labour rights	<ul style="list-style-type: none"> a. Implementation of a human & labour rights grievance mechanism accessible to all employees and stakeholders 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementation finalized 	Global Level	<ul style="list-style-type: none"> a. Implementation finalized Q1 2022, b. first report 2023, continuing
	All employees are informed and aware of labour & human rights topics	<ul style="list-style-type: none"> a. Employees receive an information and sensibilization campaign about human & labour rights. 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% of the employees received information and sensibilization campaign 	Global Level	<ul style="list-style-type: none"> a. Procurement/Sales Department 100% till Q3 2022, b. Information about the new guidelines till mid of 2023 c. rest of the Workforce Q 4 2024
Employee Health & Safety	Employee Health & Safety	<ul style="list-style-type: none"> a. We are starting to analyze and draw up the occupational safety organization for the Bergedorf and Schwarzenbek sites in accordance with ISO 45001. At the same time, we will discuss and review the future expansion / integration to the other locations of the Körper BA Technologies. 	<ul style="list-style-type: none"> • Chart of occupational health and safety organization according to ISO 45001 	First local level	<ul style="list-style-type: none"> a. Chart end of 2022 b. ISO 45001 introduction process 2023 – 2024 c. plan certification 2025



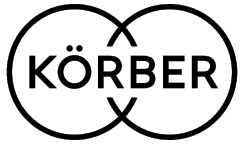
	Employee Health and Safety	<ul style="list-style-type: none"> a. Alignment of various initiatives between the Group and the BA b. Definition of the health index, occupational accidents and other metrics c. Reporting Health & Safety for the Körber BA Technologies for 80% of employees d. Definition of health/safety strategy with active supporting measures (e.g. Körber BA Technologies Sports) e. Roll-out plan per site 	<ul style="list-style-type: none"> • Final definition • % of covered employees in the reporting • Final strategy • Roll out plans 	Global level	<ul style="list-style-type: none"> a. 06/2022 b. 09/2022 c. 12/2022 d. 12/2022 e. 2023- 2024
	Promoting occupational health & safety	<ul style="list-style-type: none"> a. Include accident frequency and severity in existing questionnaire on occupational health & safety b. When a serious accident occurs, an investigation into the causes must be carried out. 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% of locations/sites reported on basis of the updated occupational health and safety questionnaire 	Global Level	<ul style="list-style-type: none"> a. Questionnaire June 2022 b. Annual reporting
	Promoting occupational health & safety	<ul style="list-style-type: none"> a. End of Year global reporting of employee absences (all types of absences) in relation to all employees b. Annual monitoring 	<ul style="list-style-type: none"> • Total figures and % 	global level	<ul style="list-style-type: none"> a. End of 2022 b. Annual reporting start 2023
	Promoting mental health of employees	<ul style="list-style-type: none"> a. checklist for mental health issues is available (since 1995 for Hamburg) 	<ul style="list-style-type: none"> • A guide has been developed which strengthen the awareness of mental health issues. 	local & global level	<ul style="list-style-type: none"> a. In Hamburg continuing b. Global outreach 2023



Being a fair and attractive employer	Working conditions: We support remote work (where possible) and work-life-integration	<ol style="list-style-type: none"> Check actual situation at all sites and define and implement a policy for working remote we check need / wishes / possibilities for better work life integration Define plan per site / country in alignment with group companies 	<ul style="list-style-type: none"> Numbers of policies Numbers of implementation plans 	global level	<ol style="list-style-type: none"> 2022 2022 2023
	Diversity, Equity, Inclusion (DEI)	<ol style="list-style-type: none"> Coordination of DEI initiatives between Körber Group and Körber BA Technologies. Definition and development of a DEI strategy for the Körber BA Technologies inkl. KPI DEI communication strategy - internal & external (coordinated with the Körber Group) Establishment of DEI reporting in line with the Körber Group 	<ul style="list-style-type: none"> Finalized strategy Finalized communication strategy Reporting structure is implemented 	global level	<ol style="list-style-type: none"> 06/2022 09/2022 01/2023 03/2023
	Career Management and training	<ol style="list-style-type: none"> All Managers level 3-7 participated in the Talent Management system GPS*** Succession planning and deputy appointment done Structured and documented Employee Dialog/Appraisal >90% of all employees Career management on a need base per position or candidate Structured training planning and reporting for > 90% of all employees 	<ul style="list-style-type: none"> % of participants % of appraisals reporting 	global level	<ol style="list-style-type: none"> 12.2022 12.2022 12.2023 03.2023 09.2023

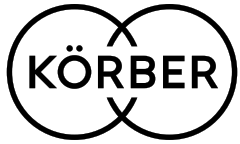


Internal Dialogue	We keep (main) employee representation bodies informed on our Business Strategies	<ul style="list-style-type: none"> a. Regular Meetings at all sites where representative body is existing b. Do specific meetings on specific topics (changes/strategies) beyond legal need Involve all management levels	<ul style="list-style-type: none"> • Continuous improvement 	global level	Continuous improvement
Giving to Society	We continue our social engagement by donation campaigns and volunteer engagement; engage people for selection of projects	<ul style="list-style-type: none"> a. Keep yearly donation for existing campaigns (25 Euro / employee) @ Hamburg/Pecs b. Set up structure at all sites with >20 employees and initiate it c. Create campaign on social days (e.g. We mookt dat) at all sites > 50 employee d. Support the social activities of our employees at alle sites 	<ul style="list-style-type: none"> • Sum spent • Examples of donations or social activities 	local level & global level	<ul style="list-style-type: none"> a. ongoing b. 08/2022 c. 09/2022 d. ongoing

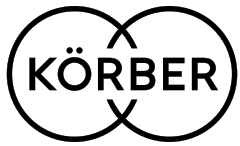


Implementation Sustainable Procurement

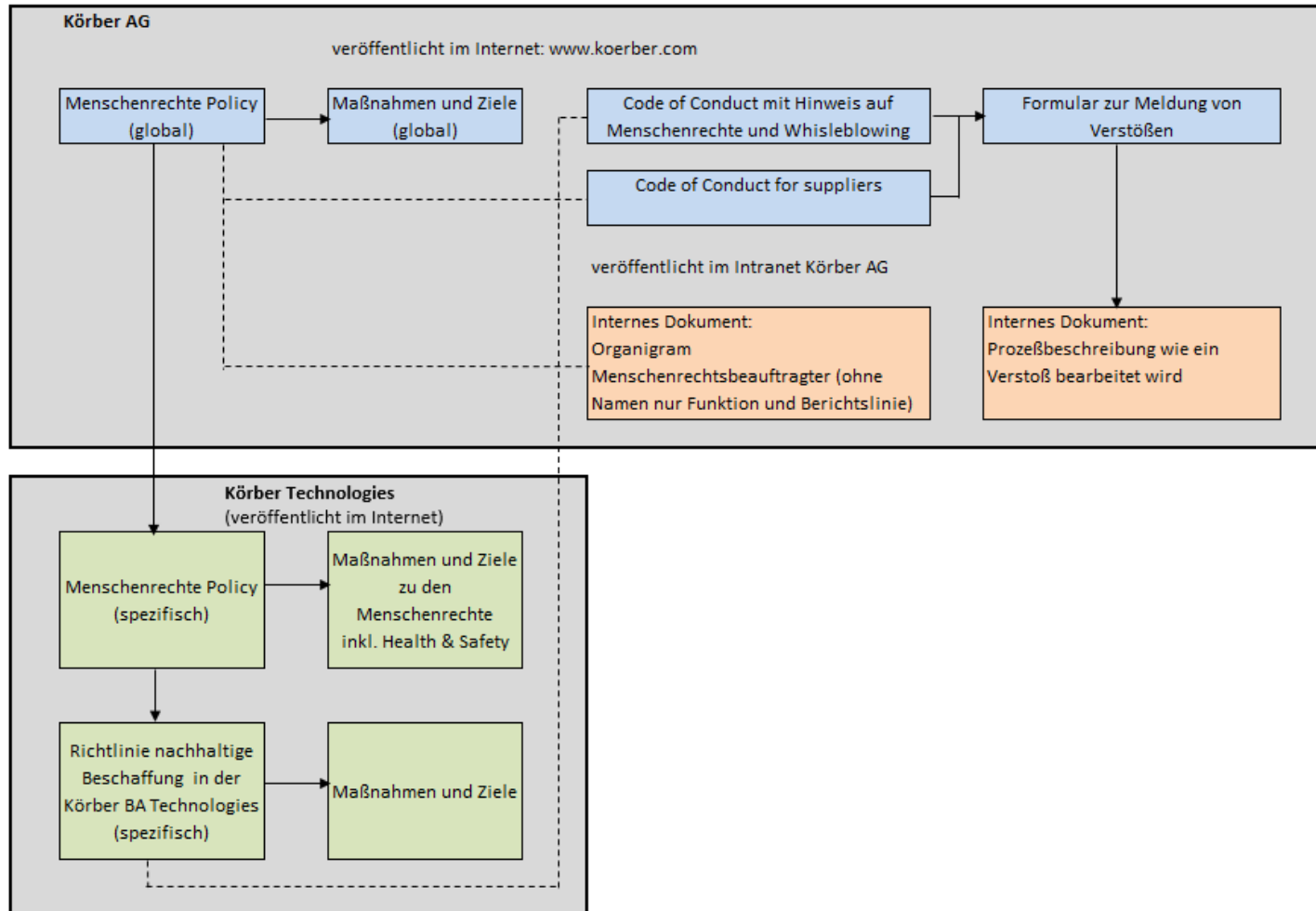
Focus Field	Main Goal	Measure – How do we want to achieve the goal?	KPI – How do we perform?	Scope	Timeframe – When do we want to achieve the goal?
Responsible Supply Chain	All direct subcontractors and service providers are analyzed against human & labour rights risks and if necessary appropriate mitigation measures are implemented	a. Developing and providing a risk assessment to all immediate suppliers and service providers in regard to i.a. human & labour rights b. Development of a due diligence procedure and implementation for direct subcontractors and service providers	<ul style="list-style-type: none"> • Risk assessment developed and provided by software service provider • 100 % supplier with valid risk assessments • Due Diligence procedure development and implemented for immediate subcontractors & service providers 	global level	a. Start of risk assessment in Q2/2022 b. 60% suppliers with valid assessments at the end of 2022 c. 100% suppliers with valid assessments at the end of 2023 d. Development of the whole Due Diligence procedure Q 4 2022, roll out till 2025
	No harm of human rights at direct suppliers	a. Körber Code of Conduct was communicated to all suppliers in the supply chain; furthermore, the basic principles are accepted by suppliers when accepting an order b. CSR - Risk assessment of suppliers developed and provided by software service provider	<ul style="list-style-type: none"> • Communication on the introduction and entry into force of the Körber AG Code of Conduct to all active suppliers and as a standard before accepting new suppliers • Inclusion of an acceptance reference for complying with the Code of Conduct in all order texts of all purchasing organizations 	global level	a. Acceptance of the Code of Conduct through the order process from all suppliers Q1 2022 b. 100% suppliers with valid assessments at the end of 2023 c. Risk Analysis procedure developed Q 4 2021 d. 100 % of all direct suppliers have been

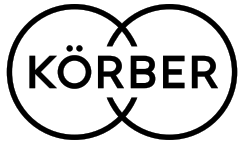


Focus Field	Main Goal	Measure – How do we want to achieve the goal?	KPI – How do we perform?	Scope	Timeframe – When do we want to achieve the goal?
		c. implementation of the risk assessment in collaboration with the suppliers	<ul style="list-style-type: none"> • Implementation of CSR risk management for the supply chain • Categorization of suppliers according to risk analysis and risk assessment of software service provider and implementation of an action plan • Revision of decision templates for business relationships with regard to CSR risks • Regular supplier visits to check for changes in CSR risks 		analyzed according to defined risk criteria and categorized into groups; corresponding measures per risk group have been planned; additionally the SCM has to check the deviations in the risk assessment of the software service provider e. All decision templates for supplier selection have to be updated under the aspect CSR; templates are updated and reviewed by the end of 2023



Anlage 3 Übersicht und Zusammenwirken der Menschenrechtsdokumente





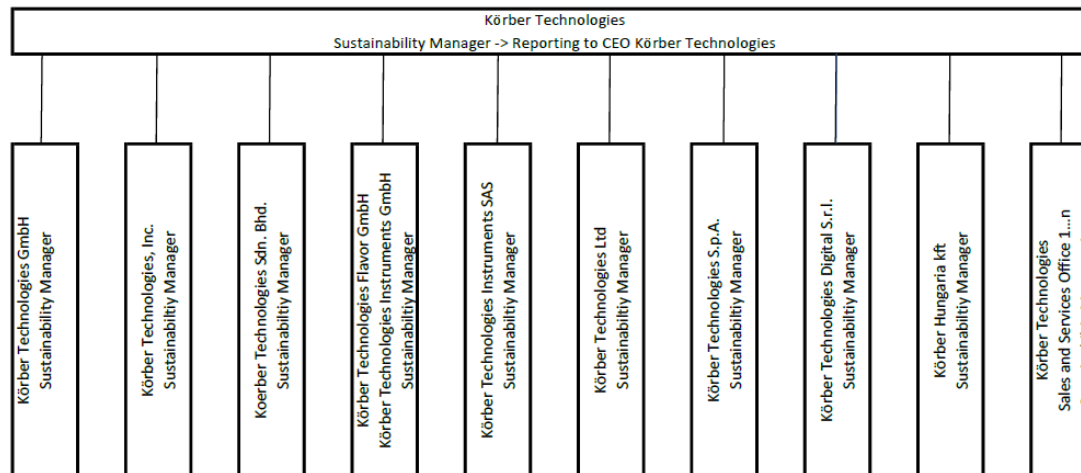
Anlage 4 Nachhaltigkeits – Organisation des Körber Geschäftsfeld Technologies

Der Nachhaltigkeitsmanager der Körber GF Technologies ist verantwortlich für die Umsetzung des Leitfadens für Menschen- und Arbeitsrechte in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen, er koordiniert das Monitoring mit den beauftragten Verantwortlichen aus den Organisationen. Er ist verantwortlich für die Kommunikation der Gruppenergebnisse an den Menschenrechtsbeauftragten der Körber AG.



01.09.2022

Sustainability Organisation



HM001000, Sustainability Manager Körber Technologies

Menschen- und Arbeitsrechts-Richtlinie der Körber Geschäftsfeld Technologies, Version 2.0

File: Menschen_Arbeitsrechts_Richtlinie_Körber_Technologies_DE_final_vers2

Status vom 01 September 2022