CODE OF CONDUCT

für
Peter Greven GmbH & Co. KG
Peter Greven Nederland C.V.
Peter Greven Physioderm GmbH
Peter Greven Asia Sdn. Bhd.
sowie
Norac Additives LLC

PRÄAMBEL

Die Firmen Peter Greven GmbH & Co. KG, Peter Greven Nederland C.V., Peter Greven Physioderm GmbH, Peter Greven Asia Sdn. Bhd. und Norac Additives LLC bekennen sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit weltweit. Der Code of Conduct (nachfolgend „CoC“ genannt) dient als Business Ethik Leitlinie für unternehmerisches Handeln für uns als gesamte Gruppe und für unsere Beschäftigten, das stets und in seinem Kern der gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung trägt. Gleichzeitig dient er als Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte. Wir reagieren damit auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in einem globalen Markt und stellen uns der Herausforderung und der gesellschaftlichen Erwartung, die sich aus der zunehmend vernetzten Zusammenarbeit in den Wertschöpfungsketten ergeben.

1. GRUNDVERSTÄNDNIS

Die gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung gehört zu den Grund- und Kernprinzipien des unternehmerischen Handelns. Gute Unternehmensführung und die Einhaltung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten inklusive Gesundheit und Sicherheit haben wir in unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert. Bei allen Entscheidungen sind die Folgen in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht zu bedenken und in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen. Die Peter Greven Gruppe hat sich daher der Responsible Care Global Charter verpflichtet. Die Unternehmen tragen im Rahmen ihrer Möglichkeiten freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an den Standorten bei, an denen sie tätig sind. Sie orientieren sich dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit und am Respekt vor der Menschenwürde.

2. ECKPUNKTE GESELLSCHAFTLICH VERANTWORTUNGSVOLLER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Peter Greven Gruppe hält die Gesetze und Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen sie tätig ist. Sie verfolgt rechtlich einwandfreie und anerkannte

Geschäftspraktiken sowie einen fairen Wettbewerb und hält die Regelungen des Kartellrechts, der Handelskontrolle sowie Sanktionsregelungen ein. Sie orientiert ihr Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Achtung der Menschenrechte mit Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung und Geschlecht. Sie verpflichtet sich zu höchster Integrität und Transparenz in allen geschäftlichen Aktivitäten. Jegliche Form von Betrug, Täuschung oder sonstigem unethischem Verhalten wird nicht toleriert.

Die unterzeichnenden Unternehmen lehnen Korruption, Bestechung und Geldwäsche im Sinne der entsprechenden UN-Konvention[1] ab. Dabei werden neben finanziellen Bestechungsversuchen ebenfalls alle sonstigen Anreize, wie Geschenke oder Unterhaltungsaktivitäten, die nicht rein geschäftlicher Natur sind, strikt abgelehnt. Sie fördern auf ihre Weise Transparenz, integres Handeln, Vermeidung von Interessenskonflikten und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen, um Entscheidungen stets im besten Interesse des Unternehmens zu treffen.

3. MENSCHENRECHTE

Wir betrachten den Schutz der Menschenrechte als zentrales Element unserer unternehmerischen Verantwortung. Die Unternehmen halten die Menschenrechte im Sinne der UN-Menschenrechtscharta[2] ein und fördern sie, insbesondere die folgend genannten:

Gesundheit und Sicherheit
Wahrung der Gesundheit und Arbeitssicherheit, insbesondere Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Belästigung
Schutz der Mitarbeitenden vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer und verbaler Belästigung oder Missbrauch.

Meinungsfreiheit
Das Recht auf Meinungsfreiheit und Meinungsäußerung wird geschützt und gewährleistet.

Privatsphäre
Adäquater Schutz der Privatsphäre sowie der personenbezogenen Daten. Die Einhaltung der entsprechenden Richtlinien wird durch die Datenschutz-beauftragte überwacht.

[1] Übereinkommen der Vereinigten Nationen gegen Korruption (www.unodc.org)
[2] Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Resolution 217 A (III) von 1948

Im Zuge der Einhaltung und Förderung von Menschenrechten wird ebenfalls bestätigt, dass sowohl Menschenhandel als auch sexuelle Versklavung nicht toleriert werden.

Von unseren Vertragspartner:innen erwarten wir, dass sie keine Produkte aus Bürgerkriegsgebieten liefern oder solche, die Konfliktmineralien enthalten, die direkt oder indirekt bewaffnete Gruppierungen finanzieren oder begünstigen und Menschenrechtsverletzungen verursachen, wie im Anhang II der OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortlicher Lieferketten für Minerale aus Konfliktgebieten und Hochrisikoländern (OECD DDG) beschrieben.

4. ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Unternehmen halten die Kernarbeitsnormen der ILO ein. Hierbei handelt es sich unter anderem um

- das Verbot von Kinderarbeit gemäß den ILO-Konventionen Nr. 138 (Mindestalter) von 1973 und Nr. 182 (Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit) von 1999

- das Verbot von Zwangsarbeit gemäß den ILO-Konventionen Nr. 29 (Zwangsarbeit) von 1930 und Nr. 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit) von 1957

- die Förderung und nach Möglichkeit Sicherstellung gleicher Entlohnung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit gemäß ILO-Konventionen Nr. 100 (Gleichheit des Entgelts) von 1951

- die Respektierung von Rechten der Arbeitnehmer:innen gemäß den ILO-Konventionen Nr. 87 von 1948 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts) und Nr. 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen) von 1949, sowie dies im jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist

- das Verbot von Diskriminierung gemäß ILO-Konvention Nr. 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) von 1958. Das Verbot bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Arbeitnehmer:innen aufgrund des Geschlechts, rassistischer Zuschreibungen, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung

<u>Arbeitszeiten</u>
Die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeiten werden eingehalten.

5. Umweltschutz

Die Unternehmen erfüllen die gültigen Bestimmungen zum Umweltschutz des jeweiligen Standorts. Sie gehen ferner verantwortungsvoll mit den natürlichen Ressourcen um. Durch die Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001 für die europäischen Standorte haben wir uns dem Umweltschutz über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus verschrieben.

6. Bürgerschaftliches Engagement

Die Unternehmen tragen zur gesellschaftlichen, kulturellen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in denen sie tätig sind und fördern entsprechende freiwillige Aktivitäten ihrer Mitarbeitenden.

7. Umsetzung, Durchsetzung und Kennzahlen

Peter Greven GmbH & Co. KG, Peter Greven Nederland C.V., Peter Greven Physioderm GmbH, Peter Greven Asia Sdn. Bhd. sowie Norac Additives LLC unternehmen alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem CoC beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden und gegebenenfalls bestehende Defizite schnellstmöglich abzustellen. Hierzu haben wir konkrete Maßnahmen und Indikatoren definiert.

Durch geeignete Sorgfaltsprozesse wie einer Risikoanalyse und -bewertung in Bezug auf menschenrechtliche Sorgfaltspflichten werden wir unserer Selbstverpflichtung die Menschenrechte zu achten, gerecht. Die Ergebnisse lassen wir in relevante Geschäftsprozesse einfließen, insbesondere in unser Lieferantenzulassungs- und managementsystem. Dort wo Risiken bestehen, implementieren wir geeignete Präventionsmaßnahmen wie sie beispielsweise in unserer Sustainable Procurement Policy und Palm Oil Sourcing Policy nachzulesen sind.

Im Rahmen des Compliance-Managements haben wir geeignete Kontroll- und Beschwerdemechanismen installiert, dazu gehört z.B. die kontinuierliche Personen-, bzw. organisationsbezogene Sanktionslistenprüfung und unser allgemeines Beschwerdesystem für alle Stakeholder sowie Hinweisgebersystem im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes für interne Beschäftigte. Meldungen zu möglichen Compliance-Verstößen oder Menschenrechtsverletzungen können über unser Beschwerdesystem anonymisiert über die Peter Greven Homepage unter folgendem Link erfasst werden: https://www.peter-greven.de/code-of-conduct-beschwerdeformular

Der Ablauf der Prüfung von Beschwerden entspricht dem in unserem Hinweisgebersystem beschriebenen Ablauf. Der Schutz der Hinweisgeber ist in jedem Fall gesichert. In Fällen, in denen wir durch unsere Geschäftstätigkeit

tatsächliche Menschenrechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen, verpflichten wir uns zur Umsetzung effektiver Abhilfemaßnahmen.

Wir vermitteln unsere Grundsätze neuen Mitarbeitenden im Rahmen des Onboarding und vertiefen dies im jährlichen Mitarbeitergespräch. Durch geeignete jährliche Schulungen unserer Mitarbeitenden im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutz, des Datenschutzes und der Informationssicherheit stellen wir sicher, dass unsere Grundsätze kontinuierlich umgesetzt und angewandt werden. Zudem haben wir für kritische Bereiche von der Geschäftsführung beauftragte verantwortliche Personen benannt wie beispielsweise für die Bereiche Arbeitssicherheit, Datenschutz, Inklusion und Nachhaltigkeit.

Unsere Führungskräfte bekennen sich durch ihre Signatur zu den Grundsätzen des Verhaltenskodex und verpflichten sich, diese aktiv in ihrem Bereich umzusetzen. Sie sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden über die Grundsätze informiert werden und unterstützen sie in der Schulung und Anwendung der festgelegten Werte und Verhaltensweisen.

Supplier Code of Conduct: Unser Code of Conduct dient ebenfalls als Supplier Code of Conduct, mit dem wir unseren Lieferanten unsere Erwartungen an sie und ihr Handeln vermitteln. Durch eine Signatur bekennen auch sie sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und verpflichten sich zur Einhaltung der in diesem CoC beschriebenen Grundsätze sowie zur Umsetzung dieser in der gesamten Lieferkette.

Unseren Fortschritt bei den Handlungen messen wir regelmäßig mit verschiedenen Prozessindikatoren, für die wir uns folgende Ziele gesetzt haben:

- Wir möchten eine jährliche Erfüllungsquote bei den internen Schulungen im Bereich der verantwortlichen Unternehmensführung inkl. Sorgfaltspflichten von 100% erreichen.
- Wir planen bis Ende 2025 unseren CoC von 100% unserer Lieferanten unterschrieben zu haben. Bislang war dies nur für die europäischen Standorte umgesetzt und wird nun auf die gesamte Unternehmensgruppe ausgeweitet.
- Wir planen bis Anfang 2026 unseren CoC von 100% unserer Führungskräfte innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe unterschrieben zu haben.
- Unser Ziel ist es jährlich Null bestätigte Beschwerden zu möglichen Compliance-Verstößen oder Menschenrechtsverletzungen zu erhalten.
- Unser Ziel ist es jährlich Null meldepflichtige Arbeitsunfälle zu haben

Die Verantwortung für die Inhalte des CoC liegt bei der Geschäftsführung. Der CoC und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden regelmäßig mindestens einmal jährlich durch unser Nachhaltigkeitsmanagement überprüft und in Abstimmung mit der Geschäftsführung bei Bedarf angepasst. Interessierte Stakeholder werden über alle wesentlichen Änderungen informiert.

Beschluss vom September 2014.
Zuletzt angepasst im Februar 2025

die Geschäftsführung der
Peter Greven GmbH & Co. KG
Peter Greven Nederland C.V.
Peter Greven Physioderm GmbH
Peter Greven Asia Sdn. Bhd.
Norac Additives LLC

Unterzeichnung Vertragspartner:innen und Führungskräfte:
Ich/Wir bestätige(n), dass ich/wir den Code of Conduct gelesen und verstanden habe(n) und mich/uns dazu verpflichte(n), die genannten Grundsätze einzuhalten. Ich/Wir erkenne(n) an, dass bestätigte Verstöße gegen diese Richtlinie rechtliche und/oder disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben können.

_____
Name, Datum und Unterschrift