

Code of Conduct

Stand 12/2025

Dieser Code of Conduct benennt die wesentlichen Prinzipien und Grundwerte, denen wir uns im täglichen Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, der Gesellschaft und der Umwelt im Rahmen unseres weltweiten unternehmerischen Handelns verpflichtet fühlen. Wir handeln nach einem integrierten Unternehmenskonzept, das alle sozialen, ökologischen und ökonomischen Beiträge eines Unternehmens zur freiwilligen Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung nachhaltig und über gesetzliche Normen hinausgehend beinhaltet. Insoweit tragen wir dafür Verantwortung, eine Unternehmenskultur zu schaffen und zu erhalten, in der die Beachtung der unten genannten gesetzlichen Prinzipien sowie ethischen Grundsätze bestmöglich gewahrt wird.

Alle Beschäftigten und Führungskräfte der Procast Nortorfer Gusswerk GmbH am Standort Gießereiweg 17, 24589 Nortorf verpflichten sich zur Einhaltung nachfolgender Grundsätze:

Menschenrechte und Gesetze

- Wir unterstützen und respektieren die UN-Menschenrechtscharta und stellen sicher, dass wir uns durch unser unternehmerisches Handeln nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligen.
- Wir halten die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung ein; dies gilt auch und insbesondere für die jeweils anwendbaren Gesetze über Fairen Wettbewerb, Datenschutz, Schutz geistigen Eigentums Dritter, Bekämpfung von Geldwäsche sowie Insiderhandel.

Grundrechte der Mitarbeiter

- Wir fördern die Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter – ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer etwaigen Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität.
- Wir respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.
- Wir beschäftigen niemanden gegen seinen Willen und zwingen niemanden zur Arbeit.
- Wir dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitern, wie etwa Diskriminierung, Ausübung von Zwang, Missbrauch, Ausnutzung oder sexueller Belästigung.
- Wir sorgen für eine angemessene Entlohnung unserer Mitarbeiter und gewährleisten den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn.
- Wir halten die im jeweiligen Staat geltenden gesetzlichen Regeln zur Arbeitszeit

ein.

- Wir erkennen die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten an. Weder bevorzugen noch benachteiligen wir Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften.

Unsere Verpflichtungen werden durch folgende Ziele verfolgt:

- Einführung von Schulungen zum Thema Diskriminierung und Belästigung bis Ende 2026.
- Teilnahme an Schulungen zum Thema Diskriminierung und Belästigung von allen Mitarbeitern (mind. 95 %) bis 2030

Arbeitsbedingungen

- Wir achten auf regelmäßige Pausen, um Erholung und Konzentrationsfähigkeit zu sichern.
- Wir achten auf regelmäßige Gesundheitschecks, um frühzeitige Erkennung von Gesundheitsproblemen zu erkennen.
- Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben durch flexible und variable Arbeitsmodelle sowie anderen familienfreundliche Maßnahmen

Unsere Verpflichtungen werden durch folgende Ziele erreicht:

- Einführung von höhenverstellbaren Schreibtischen für 100% der Mitarbeiter:Innen im Verwaltungsbereich bis 2030

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

- Wir übernehmen im Arbeitsumfeld Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter.
- Wir treffen bestmögliche Vorsorgemaßnahmen um Risiken einzudämmen und Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden bzw. zu verhindern;
- Wir unterhalten und fördern ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem, das regelmäßige Schulungen in Arbeitssicherheit beinhaltet.
- Wir bekennen uns ausdrücklich zu einem umfassenden Engagement gegen Gesundheits- und Sicherheitsprobleme der Beschäftigten bei der Arbeit. Dies umfasst Maßnahmen für Arbeitsschutz, körperliche und psychische Gesundheit.

Unsere Verpflichtungen werden durch folgende Ziele umgesetzt:

- Senkung der krankheitsbedingten Ausfalltage durch präventive Maßnahmen um 10 % bis 2028.
- Bereitstellung Obstkörbe ab Q2 / 2026.

Sozialer Dialog

- Wir bekennen uns zu einem offenen, transparenten und respektvollen sozialen Dialog mit allen Beschäftigten. Wir fördern eine Kultur der Mitbestimmung und Beteiligung, die auf gegenseitigem Vertrauen, Fairness und konstruktiver Zusammenarbeit basiert
- Wir stellen sicher, dass Mitarbeitende Zugang zu relevanten Informationen erhalten, um ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen zu können.
- Wir wollen die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter mit dem sozialen Dialog (gemessen an interne Umfragen) messbar machen und um 15 % bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2026 steigern.

Karriere und Schulungen

- Wir bekennen uns dazu, Beschäftigte in allen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen, von der Einstellung über die Beurteilung und Schulung bis hin zur Karrieremobilität und kontinuierlichen Weiterentwicklung.
- Wir schaffen faire, transparente und inklusive Prozesse, die gleiche Chancen für alle Mitarbeitenden gewährleisten.
- Wir stellen sicher, dass Mitarbeitende Zugang zu relevanten Informationen, Schulungen und Entwicklungsmöglichkeiten haben, um ihre berufliche Laufbahn erfolgreich zu gestalten.

Unsere Verpflichtungen werden durch folgende Ziele erreicht:

- Steigerung der durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter*in um 15 % bis 2030 gegenüber dem Ausgangsjahr 2025.

Lieferanten und Partner

- Wir stehen ein für die angemessene Förderung der Einhaltung der Prinzipien und Grundwerte dieses Code of Conduct bei unseren Lieferanten und Partnern;
- Wir halten die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Auswahl von und beim Umgang mit unseren Lieferanten und Partnern in gleicher Weise wie bei unseren Mitarbeitern ein.
- Wir stellen in unseren Lieferketten sicher, dass an Kunden gelieferte Produkte keinerlei Materialien aus sanktionierten Ländern enthalten.

Kinder-, Zwangsarbeit und Menschenhandel

- Wir bekennen uns ausdrücklich zur Achtung der internationalen Menschenrechte

und lehnen jede Form von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel ab.

- Wir stellen keine Mitarbeiter ein, die nicht das jeweilige gesetzliche Mindestalter für Arbeitnehmer vorweisen können.
- Wir arbeiten aktiv mit internationalen Standards wie den ILO-Kernarbeitsnormen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Diese Verpflichtungen werden durch folgendes Ziel erreicht:

- Durchführung von jährlichen Risikoanalysen in 100 % der relevanten Lieferketten bis 2030.

Umweltschutz

- Wir wenden ein angemessenes Umweltmanagementsystem an.
- Wir verringern Umweltbelastungen im Rahmen technisch und wirtschaftlich angemessener Möglichkeiten über das in gesetzlichen Normen und Standards geforderte Maß hinaus.
- Wir überprüfen regelmäßig unsere Maßnahmen für den Umweltschutz und setzen angemessene Verbesserungsmöglichkeiten um.
- Wir verpflichten uns, den Schutz der Umwelt aktiv zu fördern, mitzugestalten und ausgehend von der Einhaltung aller einschlägigen Rechtsvorschriften und anderer freiwillig eingegangener Verpflichtungen, kontinuierlich zu verbessern
- Wir informieren die Mitarbeiter offen und unterstützt - auch in ökologischen Belangen eine praxisnahe Aus- und Weiterbildung. Damit wird nachhaltig ein umwelt- und energiegerechtes Verhalten gefördert. beurteilt regelmäßig die Umweltauswirkungen bestehender und zukünftiger Verfahren und ergreift die notwendigen und wirtschaftlich vertretbaren Maßnahmen, um negative Umweltauswirkungen zu vermeiden oder zu minimieren.
- Wir sorgen für Transparenz gegenüber den Kunden und Lieferanten sowie gegenüber der Öffentlichkeit und Behörden.
- Wir überwachen monatliche unsere Umwelt- und Energiezahlen und entwickeln diese kontinuierlich weiter. Wir kommunizieren regelmäßig die Themen Umwelt und Energie mit der Belegschaft.
- Wir werden die Transparenz der Energieströme durch die automatische Auswertung weiterer wesentlicher Energieverbraucher mit é-visor erhöhen

Emissionen, Wasser, Abfall und Umgang mit Ressourcen:

- Wir bekennen uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und verpflichten uns, Wasser- und Luftverschmutzung aktiv zu vermeiden.
- Wir erfüllen nicht nur gesetzliche Anforderungen, sondern setzen darüber hinaus freiwillige Maßnahmen zur Reduzierung von Emissionen und Schadstoffeinträgen.

- Wir verpflichten uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Abfällen und zur konsequenten Umsetzung der Prinzipien der Abfallhierarchie: Vermeidung, Wiederverwendung, Recycling, Verwertung und erst zuletzt Entsorgung.
- Wir erfüllen alle gesetzlichen Anforderungen (z. B. Kreislaufwirtschaftsgesetz, EU-Abfallrahmenrichtlinie) und gehen darüber hinaus durch freiwillige Maßnahmen.
- Wir fördern eine Unternehmenskultur, die Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft aktiv unterstützt.

Diese Verpflichtungen werden durch folgende Ziele verfolgt:

- Reduzierung der spezifischen gewerbeähnlichen Abfälle um 6% bis 2030 (Referenzjahr: 2025)
- Stabilisierung aller spezifischen Abfallkennzahlen aus dem Umweltbericht bis 2030 ausgehend vom Referenzjahr 2025
- Emissionsmessungen alle 3 Jahre, Einhaltung der vorgegebenen Grenzwerte

Energieverbrauch und Treibhausgase:

- Wir wollen den Energie- und Ressourcenverbrauch minimieren, insbesondere durch den Einsatz energieeffizienter Prozesse und Verfahren, natürlicher Rohstoffe, Anwendung von Kreislaufsystemen und Nutzung von Abwärmen, Einbeziehen der Lieferanten in diesen Prozess und der Wiederverwendung von Reststoffen.
- Wir verpflichten uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Energie und zur konsequenten Reduzierung von Treibhausgasemissionen.
- Wir verpflichten uns zur konsequenten Reduzierung von Treibhausgasemissionen (THG) und zur Einhaltung internationaler Klimaziele,

Unsere Verpflichtungen werden durch folgende Ziele verfolgt:

- Senken der Energieeffizienz um 6% bis 2030 ausgehend vom Referenzjahr 2025
- Reduzierung der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) um 10 % bis 2035 gegenüber 2025.
- Erfassung und Berichterstattung über Scope-3-Emissionen mit einer Abdeckungsquote von 90 % bis 2029.

Korruption, Bestechung, Betrug, Interessenkonflikte und Geldwäsche

- Wir tolerieren keine Form von Korruption oder Bestechung und lassen uns in keiner Weise darauf ein; dies betrifft auch und insbesondere jegliche ungesetzliche Zahlungsangebote oder ähnliche Zuwendungen an Regierungsbeamte und andere Entscheidungsträger, um deren Entscheidungsfindung zu beeinflussen.
- Wir lehnen jede Form von Bestechung und Korruption ab und verpflichten uns zu Transparenz und Fairness in allen Geschäftsprozessen.
- Wir verpflichten uns, Interessenkonflikte offen zu legen und aktiv zu vermeiden, um die Unabhängigkeit von Entscheidungen sicherzustellen.
- Wir bekennen uns zur Prävention und Aufdeckung von betrügerischen Handlungen. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller nationalen und internationalen Vorschriften zur Geldwäscheprävention.

Dies soll durch folgende Ziele erreicht werden:

- 100 % aller Führungskräfte und Mitarbeitenden in sensiblen Funktionen absolvieren jährlich verpflichtende Antikorruptionsschulungen bis 2027.
- Schulung von 100 % der Beschäftigten in sensiblen Funktionen zum Thema Interessenkonflikte
- Schulung von 100 % der Beschäftigten in sensiblen Funktionen zum Thema Geldwäsche bis 2027

Informationsmanagement

- Wir stellen sicher, dass Unternehmensinformationen vertraulich, korrekt und im Einklang mit geltenden Gesetzen verarbeitet werden.

Dies wird durch folgendes Ziel erfüllt:

- Durchführung von mindestens einer verpflichtenden Datenschutz- und Informationssicherheits-Schulung pro Jahr für alle Mitarbeitenden
- Durchführung von jährlichen Risikobewertungen

Ausfuhrrichtlinien

- Wir betreiben ein Ausfuhrmanagementsystem nach den Regeln der Europäischen Union und der Bundesrepublik Deutschland und halten Ausfuhrverbote strikt ein.
- Wir tolerieren in unserem Einflussbereich keine Form von Umgehung und lassen uns in keiner Weise darauf ein.
- Wir wickeln keine Geschäfte ab, bei denen entsprechende Hinweise vorliegen.

Verstöße und Überprüfungen

Wir behalten uns das Recht vor, bei geänderten Anforderungen an die aufgeführten Compliance Grundsätze, angemessene Änderungen dieses Code of Conduct vorzunehmen. Verstöße gegen diese Verpflichtungen können zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Geschäftsbeziehung führen. Wir überprüfen und aktualisieren diese Richtlinie regelmäßig, um sicherzustellen, dass er den aktuellen gesetzlichen und gesellschaftlichen Anforderungen entspricht.

Die nächste jährliche Überprüfung der Unternehmensrichtlinie erfolgt durch die Geschäftsführung am 01.12.2027

Datum

15.12.25

Unterschrift Geschäftsführung



