

Loesch Corporate Policy:

LCP-005

**Menschenrechte /
Human rights**



Diese Richtlinie konkretisiert den Code of Conduct der PIEPENBROCK Unternehmensgruppe sowie die § 13 Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LKSG).

Anforderungen begegnen

Mit fortschreitendem Wachstum und unserer Expansion in neue Märkte und Länder haben sich auch die Anforderungen an unser Verhalten im täglichen Geschäftsverkehr und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitenden verändert. Hinzu kommen sich ständig ändernde, nationale und internationale rechtliche Anforderungen. Der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften in den Staaten, in denen wir tätig sind, wollen wir mit einheitlichen Standards Rechnung tragen.

Die nachfolgende Menschenrechtspolitik ist ein wesentlicher Baustein des Unternehmensverständnisses von LOESCH. Als solche ist sie abgeleitet aus unseren internen Maßstäben und Prinzipien. Wir orientieren uns dabei auch an nationalen und internationalen Standards. Sie beinhaltet alle Grundsätze und Maßnahmen, die ein regelkonformes Verhalten der gesetzlichen Vertreter und der Mitarbeitenden sowie auch von Dritten sicherstellen sollen. Neben der Einhaltung von Recht und Gesetz steht auch die Achtung unserer Werte. Das bedeutet eine freiwillige Selbstverpflichtung und Selbstbeschränkung auch dort, wo das Recht Freiräume gewährt.

Die Achtung der Menschenrechte ist integraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung von LOESCH. Das Unternehmen bekennt sich:

- zum internationalen Menschenrechtskodex der Vereinten Nationen
- den „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“

This guideline concretizes the Code of Conduct of the PIEPENBROCK Group as well as the § 13 Declaration of Principles on Human Rights Strategy in accordance with the Supply Chain Duty of Care Act (LKSG).

Meeting requirements

As we continue to grow and expand into new markets and countries, the demands on our behavior in our daily business dealings and in our dealings with our business partners and employees have also changed. In addition, there are constantly changing national and international legal requirements. We aim to comply with laws and regulations in the countries in which we operate by applying uniform standards.

The following Human Rights policy is an essential component of the corporate understanding of LOESCH. As such, it is derived from our internal standards and principles. We are also guided by national and international standards. It contains all the principles and measures that are intended to ensure that the legal representatives and employees, as well as third parties, conduct themselves in accordance with the rules. Alongside compliance with the law, there is also respect for our values. This means voluntary self-commitment and self-restraint even where the law grants leeway.

Respect for human rights is an integral part of LOESCH corporate responsibility. The company is committed to:

- to the international human rights code of the United Nations
- the "UN Guiding Principles on Business and Human Rights"

- den zehn Prinzipien des „UN Global Compact“
- den international anerkannten Standards der acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

LOESCH beugt der Beeinträchtigung von Menschenrechten aktiv vor, unabhängig davon, ob die Beeinträchtigung im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder mit der unserer Geschäftspartner steht. Dies hat LOESCH auch in dem PIEPENBROCK Code of Conduct und im Supplier Code of Conduct (SCoC) verankert.

Nahezu jedes Land der Welt ist von Menschenhandel betroffen, sei es als Herkunfts-, Transit- oder Zielland der Opfer. Schwere Formen des Menschenhandels beziehen sich auf die Anwerbung, den Transport, die Verbringung, die Beherbergung oder den Empfang von Personen durch die Anwendung von Gewalt, Nötigung, Entführung, Betrug, Täuschung, Machtmissbrauch oder die Gewährung von Zahlungen oder Vorteilen an eine Person, die die Kontrolle über das Opfer hat. Menschenhandel kann zum Zweck der Ausbeutung stattfinden, darunter Prostitution anderer, sexuelle Ausbeutung, Zwangsarbeit, Sklaverei oder ähnliche Praktiken.

Deshalb widmet LOESCH dem Thema Menschenhandel besondere Aufmerksamkeit.

LOESCH lehnt jede Form von Menschenhandel strikt ab. Die folgenden Grundsätze gelten für alle Bereiche unseres Unternehmens und alle unsere Unterauftragnehmer. Wir verpflichten uns, Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, die Gesellschaft und zukünftige Generationen zu übernehmen.

- the ten principles of the "UN Global Compact"
- the internationally recognized standards of the eight core labour standards of the International Labour Organization (ILO)

LOESCH actively prevents the impairment of human rights, regardless of whether the impairment is related to its own business activities or those of our business partners. LOESCH has also anchored this in PIEPENBROCK Code of Conduct and in the Supplier Code of Conduct (SCoC).

Almost every country in the world is affected by human trafficking, be it as a country of origin, transit or destination for the victims. Serious forms of human trafficking refer to the recruitment, transportation, transfer, harboring or receipt of persons through the use of force, coercion, abduction, fraud, deception, abuse of power or the giving of payments or benefits to a person in control of the victim. Human trafficking can take place for the purpose of exploitation, including prostitution of others, sexual exploitation, forced labor, slavery or similar practices.

This is the reason why LOESCH pays special attention to the issue of human trafficking.

LOESCH strictly rejects any form of human trafficking. The following principles apply to all areas of our company and all our subcontractors. We are committed to taking responsibility for our employees, the society and future generations.

Leitlinien

// Wir gehen respektvoll und fair miteinander um. ///

Wir respektieren die Würde des Menschen. Wir dulden keine Form von Diskriminierung oder Belästigung. Wir setzen bewusst auf die Internationalität unseres Unternehmens und der in ihm arbeitenden Mitarbeitenden. Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, sexuellen Identität, der ethnischen Herkunft, des Alters oder einer Behinderung treten wir entschieden entgegen.

// Wir lehnen jede Form von Zwangsarbeit ab. ///

Kein Mitarbeitender darf durch Gewalt und/oder unzulässige Maßnahmen zur Arbeit gezwungen werden. Hierzu zählen auch offene wie versteckte Drohungen.

// Wir sind gegen Kinderarbeit. ///

Wir tolerieren weder Kinderarbeit noch eine sonstige Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen. Unter Kinderarbeit verstehen wir jegliche Form von Arbeit, die der körperlichen und geistigen Entwicklung der Kinder und Jugendlichen schadet oder sie am Schulbesuch hindert oder für die Kinder zu jung sind.

// Wir unterbinden jede Form von Menschenhandel ///

LOESCH untersagt seinen Mitarbeitenden und allen Unterauftragnehmern strikt den Einsatz von Zwangsarbeitenden oder die Beteiligung an jeglicher Form von Menschenhandel im Sinne der obigen Definition, einschließlich der Vermittlung von kommerziellen sexuellen Handlungen.

Es ist nicht erlaubt, die Ausweispapiere oder Einwanderungsunterlagen von Mitarbeitenden, z.B. Reisepässe oder Führerscheine, zu

Guidelines

// We treat each other with respect and fairness ///

We respect human dignity. We do not tolerate any form of discrimination or harassment. We consciously focus on the internationality of our company and the employees working in it. We resolutely oppose discrimination on the grounds of gender, race, skin color, religion or ideology, political opinion, sexual identity, ethnic origin, age or disability.

// We reject any form of forced labor. ///

No employee may be forced to work through violence and/or unacceptable measures. This also includes open and hidden threats.

// We are against child labor. ///

We do not tolerate child labor or any other exploitation of children and young people. By child labor we mean any form of work that is harmful to the physical and mental development of children and young people or prevents them from attending school or is too young for the children.

// We prevent any form of human trafficking ///

LOESCH strictly prohibits its employees and all subcontractors from using forced labor or engaging in any form of human trafficking as defined above, including the brokering of commercial sexual acts.

It is not permitted to destroy, withhold or otherwise deny access to employees' identification or immigration documents, e.g. passports or driving licenses.

zerstören, einzubehalten oder anderweitig den Zugang zu verweigern.

Einstellungsprozess

Bei der Einstellung von Mitarbeitenden ist es untersagt, irreführende oder betrügerische Praktiken anzuwenden. Arbeitsangebote müssen in einem Format und in einer Sprache gemacht werden, die den Mitarbeitenden zugänglich sind. Im Einstellungsprozess müssen wesentliche Angaben zu den wichtigsten Arbeitsbedingungen transparent gemacht werden. Darunter fallen z.B. Löhne und Lohnnebenleistungen, der Arbeitsort, ggfs. Lebens- und Wohnverhältnisse sowie die damit verbundenen Kosten (falls eine Unterkunft durch LOESCH oder einen Personaldienstleister zur Verfügung gestellt werden), jegliche weitere Kosten, die von der oder dem Mitarbeitenden zu tragen sind, und Angaben dazu, ob gefährliche Arbeiten zu leisten sind.

Personaldienstleister und Personalvermittlungunternehmen müssen zu jeder Zeit die lokalen Arbeitsgesetze des Landes einhalten, in dem die Einstellung stattfindet. Mitarbeitende dürfen im Rahmen des Einstellungsprozesses nicht mit Gebühren zur Vermittlung der Arbeitsstelle belastet werden. Darunter fallen Gebühren jeglicher Art, einschließlich Abgaben, Kosten, oder andere finanzielle Verpflichtungen, die mit dem Einstellungsprozess verbunden sind, unabhängig von Zeitpunkt, Art und Weise oder Ort der Erhebung der Gebühr.

Mobilität der Mitarbeitenden

Wenn den Mitarbeitenden eine Unterkunft zur Verfügung gestellt oder vermittelt wird, muss diese den Wohn- und Sicherheitsstandards des Gastlandes entsprechen. Arbeitnehmende, die nicht in dem Land ansässig sind, in dem die Arbeit stattfindet, müssen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Rückreisekosten erstattet bekommen. Falls Arbeitnehmende nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Aufenthaltserlaubnis im Gastland haben und

Recruitment process

Misleading or deceptive practices are prohibited in the recruitment of employees. Offers of employment must be made in a format and language accessible to employees. In the recruitment process, essential information on key terms and conditions of employment must be made transparent. This includes, for example, wages and fringe benefits, the place of work, living and housing arrangements, if any, and related costs (if accommodation is provided by LOESCH or a staffing provider), any other costs to be borne by the employee, and whether hazardous work is to be performed.

Recruitment agencies and recruitment companies must at all times comply with the local labor laws of the country in which the recruitment takes place. Employees must not be charged fees as part of the recruitment process to arrange employment. This includes fees of any kind, including levies, costs, or other financial obligations associated with the recruitment process, regardless of when, how or where the fee is charged.

Mobility of staff

If accommodation is provided or arranged for employees, it must meet the housing and safety standards of the host country. Employees who are not resident in the country where the work takes place must have their return travel expenses reimbursed upon termination of the employment relationship. If workers have a residence permit in the host country after termination of the employment relationship and voluntarily decide to stay in the host country,

freiwillig beschließen zu bleiben, müssen sie die Rückreisekosten nicht erstattet bekommen.

Arbeitsverträge

Ein Arbeitsvertrag, eine Einstellungsvereinbarung oder ein anderes gesetzlich vorgeschriebenes Arbeitsdokument muss schriftlich in einer Sprache vorgelegt werden, welche die oder der Mitarbeitende versteht. Das Dokument muss eine detaillierte Beschreibung der Arbeitsbedingungen enthalten und der oder dem Mitarbeitenden mindestens fünf Tage vor der Abreise in das Gastland, in dem das Arbeitsverhältnis stattfindet, verfügbar sein.

Whistleblowing zu Menschenrechten

Jeder Fall einer möglichen Menschenrechtsverletzung einschließlich Menschenhandel kann über die PIEPENBROCK-Ombudsperson gemeldet werden.

LOESCH geht unter Berücksichtigung des Prinzips der Verhältnismäßigkeit jedem Hinweis auf Fehlverhalten konsequent nach. Jeder einzelne Hinweis wird überprüft. Entsprechend dem Ergebnis wird nachvollziehbar entschieden, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind. Rechtsverstöße werden konsequent zur Anzeige gebracht.

Meldungen sind ebenso möglich per Email (csr.loesch@loeschpack.com).

they do not have to be reimbursed for return travel costs.

Employment contracts

An employment contract, hiring agreement or other legally required employment document must be provided in writing in a language the employee understands. The document must contain a detailed description of the terms and conditions of employment and be available to the employee at least five days before departure for the host country where the employment takes place.

Whistleblowing on human rights

Any case of a possible human rights violation, including human trafficking, can be reported via the PIEPENBROCK Ombudsperson.

LOESCH consistently follows up on every indication of misconduct, taking into account the principle of proportionality. Every single tip is checked. According to the result, a comprehensible decision is made as to which consequences are suitable, necessary and appropriate. Violations of the law are consistently reported.

Reports can also be made by Email (csr.loesch@loeschpack.com).

Altendorf, 23.07.2025

Andreas Behrens

Dr. Ferdinand
Schwarzfischer

Sebastian Göpfert

Thomas Czioska