

GRUNDSATZERKLÄRUNG ZU MENSCHENRECHTEN

Verantwortung für unsere Mitarbeitenden

KraussMaffei¹ ist einer der weltweit führenden Hersteller von Maschinen und Anlagen für die Produktion und Verarbeitung von Kunststoff und Kautschuk. Unser Leistungsspektrum umfasst sämtliche Technologien in der Spritzgieß-, Extrusions- und Reaktionstechnik. Wir bedienen u.a. Kunden aus Automobil-, Verpackungs-, Medizin- und Bauindustrie. KraussMaffei beschäftigt rund 4.900 Mitarbeitende. Diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten ergänzt den Compliance- und Ethikkodex von KraussMaffei und unseren Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct). Diese liegen sämtlichen Regelungen und Richtlinien zugrunde, die verantwortungsvolles, ethisch korrektes Handeln im Unternehmen gewährleisten. Dies ist unser selbstverständlicher Anspruch.

DIE 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

MENSCHENRECHTE

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

UMWELT

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

¹ KraussMaffei umfasst die KraussMaffei Group GmbH sowie alle von ihr kontrollierten Konzerngesellschaften, einschließlich der KraussMaffei Technologies GmbH (KMT).

Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

KORRUPTIONSPRÄVENTION

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

1 Unsere Verpflichtung

Die Achtung der Menschenrechte ist ein Grundwert von KraussMaffei. Wir bekennen uns zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte – insbesondere derer, die für unsere Betriebsabläufe relevant sind – und stützen unsere Grundsatzerklärung zu Menschenrechten auf:

- ✓ die zehn Prinzipien des UN Global Compact
- ✓ die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- ✓ die fünf grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organization, ILO)
- ✓ die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen
- ✓ die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- ✓ die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Wir glauben daran, dass diese Rechte allen Menschen eigen sind. Wir bekennen uns dazu, dass diese Rechte miteinander verbunden, voneinander abhängig und unteilbar sind. Staaten haben die Pflicht, Menschenrechte zu schützen. Als Unternehmen erkennen wir an, dass wir die Verantwortung haben, Menschenrechte zu achten.

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und nehmen unsere Verantwortung ernst, die Auswirkung unseres Geschäfts auf die Umwelt zu minimieren. Wesentliche Bestandteile unserer Arbeit gemäß des Compliance- und Ethikkodex und des Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) von KraussMaffei sind soziale Verantwortung und verantwortungsbewusste Beschaffung. Das ermöglicht uns, zuverlässig, nachhaltig und langfristig zu wachsen und so weltweit Arbeitsplätze zu sichern.

Unser Leitprinzip ist, in allen Regionen und Ländern, in denen wir tätig sind, stets die geltenden gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Weichen nationale Gesetze und internationale Menschenrechtsstandards voneinander ab, stellen wir sicher, die nationalen Gesetze als Mindeststandard einzuhalten. Wir suchen dann gemeinsam mit unseren Betrieben und Partnern nach Wegen, um die Menschenrechtsstandards so weit wie möglich einzuhalten.

2 Geltungsbereich

Diese Grundsatzerklärung gilt für unsere Mitarbeitenden in allen Unternehmensbereichen weltweit. Mit diesen Standards verpflichten wir alle Mitarbeitenden, sich angemessen und rechtmäßig zu verhalten – gegenüber Kollegen, Partnern und Gemeinschaften. Wir erwarten von unseren Lieferanten und sonstigen Partnern, dass sie ebenfalls die Menschenrechte achten und die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte auch an ihre jeweiligen Geschäftspartner weitergeben.

Internationale Arbeitsorganisation

Die von der ILO aufgestellten grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit lauten:

- die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen
- die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit
- die effektive Abschaffung der Kinderarbeit
- die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld

Die vier Sustainable Development Goals, auf die sich KraussMaffei konzentriert:

SDG 5: Geschlechtergleichstellung erreichen sowie alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

SDG 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

SDG 12: Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

SDG 13: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

3 Grundlegende und primäre Menschenrechte

Die folgenden Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte sind im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit von besonderer Bedeutung:

a. Kinderarbeit

Wir lehnen jede Form der Kinderarbeit im Sinne der einschlägigen ILO Kernarbeitsnormen² ab. Dies gilt insbesondere für die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie zum Beispiel gefahrgeneigte Tätigkeiten, welche für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sein können. Im Einklang mit den einschlägigen ILO-Kernarbeitsnormen halten wir das Mindestalter für Beschäftigung ein. All unsere Arbeitgeberpraktiken sind mindestens an den vorgenannten ILO-Normen auszurichten.

b. Zwangsarbeit

Wir lehnen jede Form der Zwangs- oder Pflichtarbeit ab. Ebenso lehnen wir jede Form der Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, Militärarbeit, modernen Sklaverei und des

² ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182

Menschenhandels ab. Arbeit muss stets freiwillig geleistet werden. Im Einklang mit den einschlägigen ILO-Kernarbeitsnormen³ dulden wir keinen Einsatz von Zwangsarbeit bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit.

c. Vielfalt und Inklusion

Wir fördern eine Arbeitsumgebung, die Inklusion ermöglicht und in der die Vielfalt unserer Mitarbeitenden geschätzt wird. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und lehnen jede Form von Diskriminierung⁴ oder Belästigung, etwa aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Nationalität, sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung und Identität, Gesundheitsstatus, politischer oder sonstiger Überzeugungen oder weiterer gesetzlich geschützter Merkmale, ab.

Die Grundlage für die Auswahl und Beförderung von Mitarbeitenden bei KraussMaffei sind Qualifikation, Leistung, individuelle Fähigkeiten und Erfahrung.

d. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir erkennen an und respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, Arbeitnehmervertretungen oder Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten, auf Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen sowie, in Abhängigkeit von anwendbarem Recht, zu streiken⁵. Mitarbeitende werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmervertretung oder Gewerkschaft oder aufgrund der Tatsache, dass sie als Arbeitnehmervertreter fungieren, in keiner Weise benachteiligt oder begünstigt.

e. Vergütung

Mit unserer Vergütung und unseren Sozialleistungen wollen wir unseren Mitarbeitenden und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen. Wir bekennen uns daher insbesondere zu einem angemessenen Lohn, der in der Höhe zumindest den nach anwendbarem Recht festgelegten Mindestlohn erreicht. Ansonsten bemisst sich dieser nach dem Recht des Beschäftigungsortes. Im Einklang mit den einschlägigen ILO-Kernarbeitsnormen⁶ bekennen wir uns ferner zu dem Grundsatz gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts oder sonstige diskriminierende Unterscheidungen. Wir bezahlen unsere Mitarbeitenden zeitnah und vermitteln eindeutig die Grundlage für die Bezahlung.

f. Arbeitszeit

Wir halten uns mindestens an alle geltenden lokalen Gesetze bezüglich Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden, Ruhepausen und bezahltem Erholungsurlaub. Darüber hinaus setzen wir uns im Rahmen des anwendbaren Rechts dafür ein, dass Arbeitspausen, angemessene Begrenzung der Arbeitszeit sowie regelmäßiger bezahlter Erholungsurlaub gewährleistet werden.

³ ILO-Übereinkommen Nr. 29, Nr. 105 und Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der ILO

⁴ ILO-Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111

⁵ ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98

⁶ ILO-Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111

g. Arbeitsschutz

Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sind für uns von größter Bedeutung. Wir halten die jeweils geltenden Arbeitsschutzgesetze als Mindeststandard ein und setzen uns für weitergehende eigene Standards zur ständigen Verbesserung der Arbeitssicherheit ein, um ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu schaffen, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten, Dritte zu schützen und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden.⁷

h. Datenschutz

Wir respektieren die Privatsphäre aller Personen und die Vertraulichkeit aller personenbezogenen Daten, die wir über sie vorliegen haben. Unsere Datenschutzrichtlinie bietet angemessene Schutzvorkehrungen für die Übermittlung von personenbezogenen Daten der Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten innerhalb von KraussMaffei. Das Datenschutzmanagement von KraussMaffei wirkt darauf hin, dass die jeweils einschlägigen Datenschutzbestimmungen eingehalten und die Auswirkungen auf die Privatsphäre möglichst gering gehalten werden.

i. Einsatz von Sicherheitskräften

Beim Einsatz von internen wie externen Sicherheitskräften zum Schutz unserer Geschäftsaktivitäten tragen wir dafür Sorge, dass diese zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte verpflichtet sind.

j. Umwelt

Wir sind dem Umweltschutz verpflichtet. Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäftsaktivitäten sich auf die Umwelt und das Klima auswirken. Regelmäßig überprüfen wir, ob bei unseren Geschäftsaktivitäten die gesetzlichen Regelungen zum Schutz der Umwelt und des Klimas eingehalten werden, wie z.B. bei der Verwendung, Sammlung, Lagerung, Verwertung und Entsorgung von gefährlichen Stoffen und Abfällen.⁸ Ferner haben wir weitere Maßnahmen und spezielle Programme eingeführt, um negative Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima zu vermeiden oder zumindest zu minimieren.

k. Lokale Gemeinschaften und indigene Völker

Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäftstätigkeit Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften und indigene Völker haben könnte. Wir respektieren deren Rechte und bemühen uns, Beeinträchtigungen der Bevölkerung vor Ort und deren Lebensgrundlagen möglichst gering zu halten.

4 Due Diligence

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte spiegelt sich in den Richtlinien von KraussMaffei wider, z. B. in unserem Compliance- und Ethikkodex, im Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) und in unseren Abläufen. Zur Einhaltung

⁷ ILO-Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187

⁸ So z.B. das Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber, das Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe und das Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989, jeweils in ihrer jeweils gültigen Fassung.

internationaler Menschenrechtsstandards, nationaler Gesetze und der Richtlinien von KraussMaffei führen wir eine angemessene Sorgfaltspflichtprüfung in Bezug auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken durch, um potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt in unseren Geschäftsaktivitäten und unserer Lieferkette zu identifizieren, zu bewerten und zu adressieren.

Um die Auswirkungen unseres Handelns auf Menschenrechte zu überprüfen, wurde eine konkrete Risikoanalyse durchgeführt, bei der alle Lieferanten der KraussMaffei Gruppe einschließlich aller globalen Tochtergesellschaften einbezogen wurden. Das Ziel dieser Risikoanalyse ist es, mögliche menschenrechtliche Risikothemen zu analysieren und Priorisierungen dort vorzunehmen, wo besondere Risiken identifiziert werden. Die Risikoanalyse wird mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen aktualisiert. Auf dieser Grundlage leiten wir Maßnahmen zur Abwendung potenzieller Risiken ab, richten unsere Managementprozesse entsprechend aus und sensibilisieren Mitarbeitende, Geschäftspartner und Lieferanten für diese Themen. Dies wurde in die bestehenden Risikomanagementprozesse von KraussMaffei integriert und wird dort, wo uns Defizite auffallen, laufend weiterentwickelt.

a) Risikomanagement:

Für das Risikomanagement haben wir klare Verantwortlichkeiten definiert und in den Fachabteilungen HR, Health & Safety und Procurement implementiert. Die Verantwortung für die Überwachung des Risikomanagements liegt bei der Menschenrechtsbeauftragten (Bereich Sustainability), die von den Abteilungen Corporate Audit und Compliance unterstützt wird.

b) Risikoanalyse:

Die Risikoanalyse wird softwaregestützt für alle Lieferanten von KraussMaffei, einschließlich der KraussMaffei Technologies GmbH durchgeführt. Eigene Tochtergesellschaften werden dabei den gleichen Kriterien unterzogen wie Lieferanten. Dabei erfolgt eine Einstufung in unterschiedliche Risikograde, die sich aus Länderrisiken, Warengruppen-/Industriekategorie sowie auf Basis eines KI-gestützten Web-Screenings zusammensetzen. Optional fließen in die Bewertung auch von den Lieferanten auszufüllende Selbstauskünfte ein. Zusätzlich zur softwaregestützten Analyse wird der eigene Geschäftsbereich intern überprüft, indem alle Tochtergesellschaften zu Prozessen, Mindestlohn, Diskriminierung, Gleichbehandlung, Wahrung der Menschenrechte sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz befragt werden und durch Stichproben an einzelnen Tochtergesellschaften (vorwiegend Standorte außerhalb der Bundesrepublik Deutschland) vor Ort vorgenommen werden.

c) Präventive Maßnahmen:

Abhängig von den identifizierten Risiken ergreifen wir angemessene, präventive Maßnahmen. Hierunter fallen insbesondere:

- Risikolieferanten werden einer speziellen Analyse unterzogen und vom Procurement direkt kontaktiert, um weitere Informationen zu erhalten und auf Basis dieser weitere Maßnahmen zu entwickeln.
- Vertragliche Zusicherung bestimmter unmittelbarer Lieferanten, dass diese die menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen einhalten und angemessen entlang ihrer Lieferkette adressieren einschließlich Vereinbarung angemessener Kontrollmechanismen.
- Schulungen von Mitarbeitern in relevanten Geschäftsbereichen.
- Risikobasierte Kontrollmaßnahmen, mit denen die Einhaltung der in dieser Grundsatzerklärung enthaltenen Menschenrechtsstrategie im eigenen Geschäftsbereich überprüft wird.

Auf Grundlage der genannten Rahmenwerke wurden hierzu folgende neun menschenrechtlichen Themenfelder identifiziert, die potentiell entlang unserer Wertschöpfungskette von Relevanz sein könnten:

1. Verbot der Diskriminierung, Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung⁹
2. Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit¹⁰
3. Verbot von Kinderarbeit, Schutz von Minderjährigen¹¹
4. Gedanken-, Meinungs-, und Religionsfreiheit
5. Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit¹²
6. Recht auf Freiheitssphäre und Selbstbestimmung
7. Recht auf Arbeit, fairen Lohn, sichere Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit¹³
8. Recht auf Gesundheit, Wohlfahrt und Arbeitssicherheit¹⁴
9. Recht auf Bildung, Weiterbildung, Ausbildung

5 Beschwerdemechanismus

Wir bestärken unsere Mitarbeitenden, Geschäftspartner und sonstige externe Dritte, bekannte oder vermutete Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen diese Grundsaterklärung über die auf unserer Homepage veröffentlichten vorhandenen Meldeverfahren an unsere Menschenrechtsbeauftragte oder unsere internen oder externen Compliance-Beauftragten zu melden. Es besteht die Möglichkeit, Meldungen anonym abzugeben. Damit wollen wir darauf hinwirken, dass Personen, die in gutem Glauben bekannte oder vermutete Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen diese Grundsaterklärung melden, den größtmöglichen Schutz vor Benachteiligungen oder Vergeltungsmaßnahmen aufgrund ihrer Meldung erhalten. Für unsere Mitarbeitenden stehen darüber hinaus auch die jeweiligen Vorgesetzten, das lokale Management sowie die zuständigen Personal- und Rechtsabteilungen als weitere Ansprechpartner zur Verfügung.

6 Hinweismechanismus und Umgang mit Verstößen

Nach Eingang eines Hinweises erfolgt eine risikobasierte Prüfung des gemeldeten Vorgangs. Wird festgestellt, dass ein Risiko besteht, dass unsere Geschäftsaktivitäten oder Geschäftsaktivitäten innerhalb unserer Lieferkette negative Auswirkungen auf die Menschenrechte oder die Umwelt verursachen oder mitverursachen, verfügen wir über Verfahren zur Bewertung, Änderung, Einstellung und/oder Korrektur unserer Aktivität; ferner werden wir angemessene Maßnahmen mit dem Ziel treffen, die Realisierung des Risikos innerhalb unserer Lieferkette möglichst zu verhindern bzw. zu beenden oder aber das Ausmaß der Auswirkungen zu minimieren. Ist die Menschenrechtsverletzung oder der

⁹ Vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111

¹⁰ Vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 29, Nr. 105 und Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der ILO

¹¹ Vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182

¹² Vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98

¹³ Vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187

¹⁴ Vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187

Verstoß gegen diese Grundsatzerklärung auf das Verhalten einzelner Mitarbeitenden zurückzuführen, kann dies arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben. Bei einem Verstoß gegen Rechtsvorschriften behalten wir uns ferner das Recht vor, die Angelegenheit im Einklang mit der lokalen Gesetzgebung zur weiteren Bearbeitung an die zuständigen Behörden weiterzuleiten.

7 Umsetzung

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Grundsatzerklärung wird von der Geschäftsführung von KraussMaffei, gesteuert. Dadurch wird sichergestellt, dass jeder Bereich unseres Unternehmens sich über die eigene Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte und ihre alltägliche Umsetzung im Klaren ist.

8 Kommunikation und Schulung

KraussMaffei wird diese Grundsatzerklärung in geeigneter Weise gegenüber den Mitarbeitenden kommunizieren. Wir bieten unseren Mitarbeitenden ferner spezifische Schulungen zu Menschenrechts- und Umweltthemen an.

9 Stakeholder-Engagement, Evaluierung und Wirksamkeitskontrolle

Wir sind uns bewusst, dass wir ein Bestandteil der Gemeinschaften sind, in denen wir tätig sind. Wir suchen den stetigen Dialog mit Stakeholdern, um ihre Ansichten und Erwartungen bezüglich der Menschenrechte besser zu verstehen und zu berücksichtigen.

Ferner überprüfen und evaluieren wir regelmäßig, wie wir unseren Ansatz im Umgang mit Menschenrechten und Umweltschutz in unserem Einflussbereich am besten optimieren und stärken können. Mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen überprüfen wir zudem die Wirksamkeit und Angemessenheit unserer Maßnahmen zur Verhinderung von menschenrechts- und umweltbezogenen Verletzungen, insbesondere die Wirksamkeit und Angemessenheit der Präventionsmaßnahmen, der Abhilfemaßnahmen und des Beschwerdeverfahrens.

10 Dokumentation, Berichterstattung und Monitoring

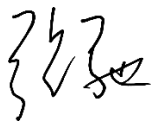
Wir dokumentieren fortlaufend die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten i.S.v. § 3 LkSG intern und bewahren diese entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auf. KraussMaffei wird jährlich über die getroffenen Maßnahmen zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette berichten, insbesondere über das Ergebnis der Risikoanalysen und die Bewertung der zur Minderung der Risiken getroffenen Maßnahmen. Ferner kommuniziert KraussMaffei in ihrem Geschäfts- bzw. Nachhaltigkeitsbericht entsprechend dieser Grundsatzerklärung hinsichtlich Verpflichtungen, Erklärungen und Aktivitäten zu den Menschenrechten und dem Umweltschutz. Der jeweilige Umsetzungsfortschritt dieser Grundsatzerklärung wird regelmäßig von KraussMaffei geprüft.

11 Schlussbestimmung

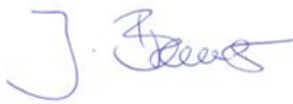
KraussMaffei überprüft und bei Bedarf aktualisiert diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechte jährlich sowie anlassbezogen. Zuletzt wurde diese Grundsatzerklärung am 8. März 2023 aktualisiert. Sie entfaltet keine rückwirkende Wirkung. Aus dieser Grundsatzerklärung können keine Rechte oder Ansprüche Einzelner oder Dritter hergeleitet werden. Verbindlich ist ausschließlich die deutsche Fassung dieser Grundsatzerklärung.

Bei Fragen zur Grundsatzerklärung zu Menschenrechten wenden Sie sich bitte an sustainability@kraussmaffei.com.

13.März 2024



Chi Zhang
CEO KraussMaffei Gruppe



Jörg Bremer
CFO KraussMaffei Gruppe



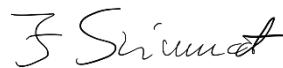
Yong Li
CAO KraussMaffei Gruppe



Markus Bauer
Geschäftsführer KMT



Jörg Stech
Geschäftsführer KMT



Frank Szimmat
Geschäftsführer KMT