

Bekanntnis

Einhaltung der Menschenrechte

technotrans SE
Robert-Linnemann Str. 17
D-48336 Sassenberg
Phone: +49 2583 301 1000
Fax: +49 2583 301 1030
www.technotrans.de

Stand April 2026

Status final

Extern

Impressum

Herausgeber

technotrans SE

Robert-Linnemann Str. 17

D-48336 Sassenberg

Phone: +49 2583 301 1000

Fax: +49 2583 301 1030

www.technotrans.de

Title	Version	Anwendungsbereich
Bekenntnis - Einhaltung der Menschenrechte	1.0	global

Zusammenfassung

Bekenntnis der technotrans SE zur Einhaltung der Menschenrechte sowie des Sorgfaltspflichtenprozesses zur Umsetzung.

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort.....	4
2	Geltungsbereich.....	4
3	Grundsätze zur Einhaltung der Menschenrechte der technotrans Gruppe.....	4
3.1	Verantwortung und Selbstverständnis	4
3.2	Rechtsgrundlage	5
3.3	Spezifische internationale Gesetze der Vereinigten Staaten von Amerika und der Volksrepublik China	5
4	Anwendung.....	5
5	Verantwortlichkeiten.....	7
6	Präventionsmaßnahmen	7
7	Sanktionen.....	9

1 Vorwort

technotrans ist ein international tätiger Technologie- und Dienstleistungskonzern mit Sitz in Sassenberg, Deutschland. Die Kernkompetenz besteht in der Entwicklung und Umsetzung anwendungsspezifischer Lösungen im Bereich des Thermomanagement. Hierzu zählen insbesondere die energieeffiziente Optimierung sowie die hochpräzise Regelung des Temperaturhaushalts flüssiger und gasförmiger Medien in technologisch anspruchsvollen Anwendungen. Das Geschäftsmodell von technotrans konzentriert sich auf vier Fokusbereiche, die die Bereiche Energy Management, Print, Healthcare & Analytics sowie Plastics umfassen. Mit rund 1.500 Mitarbeitenden weltweit und einem Konzernumsatz von rund 244 Mio. € im Geschäftsjahr 2025 ist technotrans auf international vertreten.

Als global agierendes Unternehmen ist sich technotrans seiner Verantwortung gegenüber Menschen und Gesellschaft bewusst. Die Achtung und der Schutz der Menschenrechte sind ein zentraler Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Wir verpflichten uns, international anerkannte Menschenrechtsstandards einzuhalten, Risiken in unserer Wertschöpfungskette zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Prävention und Abhilfe umzusetzen. Diese Richtlinie konkretisiert unser Bekenntnis zu verantwortungsvollem und nachhaltigem Wirtschaften.

2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie beschreibt die Strategie technotrans zum Schutz der Menschenrechte und gilt für alle Unternehmen, Führungskräfte, Mitarbeitenden und Geschäftspartner von technotrans weltweit.

Diese Menschenrechtsrichtlinie ist als fortlaufend weiterentwickeltes Dokument zu verstehen. Sie wird in regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert, insbesondere im Hinblick auf zukünftige Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen. Sollten einzelne Informationen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch nicht verfügbar sein, wird dies entsprechend kenntlich gemacht und in der nächsten Aktualisierung ergänzt.

3 Grundsätze zur Einhaltung der Menschenrechte der technotrans Gruppe

3.1 Verantwortung und Selbstverständnis

Der Zweck der Organisationsrichtlinie dient dem Bekenntnis zu allen Menschenrechten, welche in der Unternehmerversantwortung von technotrans liegen. Sie beinhaltet die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die eigene Belegschaft sowie. technotrans verpflichtet sich zur Einhaltung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Im Rahmen der Sorgfaltspflicht wird in der Zusammenarbeit mit Akteuren der gesamten Wertschöpfungskette auf die Einhaltung der Menschenrechte geachtet. Außerdem ist technotrans Teil der UN Global Compact Initiative. Der

Inhalt und die rechtlichen Auslegungen der vorliegenden Richtlinie orientiert sich an den zehn Prinzipien des UN Global Compact und schlüsselt diese weiter auf.

3.2 Rechtsgrundlage

Unterschieden wird zwischen den ILO-Normen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Die OECD-Leitsätze werden ergänzt durch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und weiteren national gültigen Rechtsgrundlagen für die Produktionsländer Deutschland, USA und China.

3.3 Spezifische internationale Gesetze der Vereinigten Staaten von Amerika und der Volksrepublik China

Bei der Umsetzung dieser Organisationsrichtlinie in den Gesellschaften sind das jeweils vorrangig nationale und supranationale Recht und die in diesem Rahmen jeweiligen kulturellen Gepflogenheiten, sowie gegebene Beteiligungsrechte der zuständigen bzw. legitimierten Arbeitsnehmervertretungsgremien zu beachten. Bei Verstößen sind rechtliche Konsequenzen abzuleiten. Die Volksrepublik China ist außerdem Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und hat sieben Kernübereinkommen ratifiziert und stimmen mit großer Mehrheit mit den in Deutschland ratifizierten ILO-Normen überein.

4 Anwendung

technotrans verpflichtet sich zur Achtung und Förderung der Menschenrechte in allen Geschäftsbereichen und entlang der gesamten Lieferkette. Unsere Werte, nach denen wir wirtschaften und entscheiden, basieren auf internationalen Standards und Abkommen, einschließlich der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Normen). Unser Unternehmen engagiert sich für faire Geschäftspraktiken und gute Arbeits- und Lebensbedingungen.

Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten (ILO-Norm 1; AEMR Art. 24)

Wir gewährleisten menschenwürdige Arbeitsbedingungen und achten auf gesetzlich geregelte Höchstarbeitszeiten. Überstunden sind die Ausnahme und dürfen keine reguläre Entlohnung ersetzen.

Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit (ILO-Norm 29 & 182; AEMR Art. 23)

Kinder- und Zwangsarbeit sind in allen Bereichen unserer Wertschöpfungskette ausgeschlossen. Das Mindestalter für Beschäftigung beträgt 15 Jahre.

Sicherstellung angemessener Kündigungsfristen (AEMR Art. 22 & 23)

Jede Arbeit muss freiwillig sein und zu jedem Zeitpunkt niedergelegt werden können. Es muss immer die Möglichkeit bestehen das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist

zu beenden. Hinzu kommt eine gesetzlich geregelte Arbeitslosenversicherung an den nationalen Standorten, welche bei Betroffenheit greift und den Arbeitnehmer mittelfristig absichert.

Arbeitnehmervertretung (ILO-Norm 87; AEMR Art. 20 & 23)

technotrans respektiert das Recht seiner Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit, sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen. Alle Mitarbeitenden haben das Recht Vertretungsorganen ihrer Wahl beizutreten. Zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Mitarbeitenden soll ein faires Verhältnis bestehen. Gefördert wird dies durch einen offenen und konstruktiven Dialog mit der Arbeitnehmervertretung. Der Vorstand arbeitet eng und vertrauensvoll mit Betriebsräten zusammen, um die Belange der Mitarbeitenden angemessen zu berücksichtigen.

Faire Vergütung (ILO-Norm 95; AEMR Art. 25)

Unsere Vergütung ist fair, sicher und orientiert sich an branchenüblichen Standards. Der gesetzliche Mindestlohn wird eingehalten und regelmäßig überprüft. Lohnabzüge als Strafmaßnahme sind nicht zulässig. Alle nationalen und internationalen Normen bezüglich einer gerechten Bezahlung werden berücksichtigt und eingehalten.

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung (ILO-Norm 111; AEMR Art. 20 & 23)

Technotrans lehnt strikt jegliche Form der Diskriminierung und jedes Verhalten, was nicht die Gleichberechtigung zum Grundsatz trägt, ab. Jeder Mitarbeitende hat das Recht auf Chancengleichheit, unabhängig von der ethischen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, politischen Anschauung, nationaler Abstammung, sozialer Herkunft, einer Behinderung oder aufgrund eines anderen Status. Bei uns soll eine Unternehmenskultur der Wertschätzung und Vielfalt gelebt werden, in der das Wohlergehen eines jeden Mitarbeiters an erster Stelle steht. Die Vielfalt und Diversität unserer Mitarbeitenden betrachten wir als Stärke und sind der Überzeugung, dass unterschiedliche Perspektiven Innovation und Kreativität fördern.

Arbeitsbedingungen/Arbeitssicherheit (ILO-Norm 155 & 187; AEMR Art. 23)

Menschenwürdige Arbeitsbedingungen und ein adäquater Arbeitsschutz haben oberste Priorität. Der Anspruch ist stets den Arbeitsplatz jedes Mitarbeitenden so sicher wie möglich zu gestalten, um Gesundheitsgefährdungen, wie Erkrankungen und Arbeitsunfälle so gut wie möglich auszuschließen. Wir halten uns zu jeder Zeit an geltende nationale Arbeitsschutzbestimmungen. Alle Mitarbeitenden des Unternehmens sind dazu angehalten, die Regelungen zum Gesundheitsschutz ständig zu beachten. Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften sind stets Folge zu leisten.

Medizinische Versorgung (ILO-Norm 130; AEMR Art. 25)

technotrans verpflichtet sich, die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden zu schützen und zu fördern. Allen Mitarbeitenden an den deutschen Produktionsstandorten wird ein Zugang zu medizinischer Versorgung sowie Krankenversicherung gewährleistet. Weiterhin wird sich in den Niederlassungen an den regionalen Standards orientiert.

Schutz vor Belästigung und Gewalt (ILO-Norm 190)

technotrans führt eine Null-Toleranz-Politik gegen sexuelle sowie jede andere Art der Belästigung, was unerwünschte sexuelle Annäherungen, Anspielungen, Kommentare oder Handlungen umfasst, die das Wohl unsere Mitarbeitenden beeinträchtigen. Besonders geschlechterspezifische Gewalt sowie Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht toleriert. technotrans ermutigt alle Mitarbeitenden selbst erfahrene oder beobachtete Vorfälle von Belästigung zu melden. Vorfälle können jederzeit vertrauensvoll an den Betriebsrat oder über die Whistleblower-Hotline gemeldet werden.

Respekt und Toleranz (ILO-Norm 190)

In unserem Unternehmen legen wir hohen Wert auf ein positives Arbeitsklima und ein kollegiales Miteinander. Technotrans unterstützt ein Arbeitsumfeld, in diesem jeder Mitarbeitende sich frei entsprechend seiner Person und Einstellung entfalten kann. Dabei darf niemand in seinen Persönlichkeitsrechten angegriffen oder diskriminiert werden. Für keinen Mitarbeitenden bei technotrans soll die Arbeitsumgebung eine psychische Belastung darstellen. Aus diesem Grund soll jede Kommunikation zwischen Kollegen und Vorgesetzten ausschließlich von Respekt und Toleranz geprägt sein. Mobbing, Ausgrenzung, Einschüchterung oder systematische Anfeindungen sind inakzeptabel und werden von technotrans nicht toleriert.

Weiterbildung und Entwicklung (ILO-Norm 195; AEMR Art. 26)

technotrans fördert die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung für die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden und sieht sich verpflichtet für Bildungsmaßnahmen zur Anhebung des Qualifikationsniveaus zu sorgen. Alle Mitarbeitenden sollen gleichermaßen Zugang zu Schulungen und Weiterbildungsangeboten haben, um ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern. Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem lebenslanges Lernen und Wachstum gefördert werden, um sowohl den individuellen Erfolg als auch den Erfolg des Unternehmens zu sichern.

5 Verantwortlichkeiten

Die Einhaltung der Menschenrechte wird durch den Vorstand, die Geschäftsführungen und Legal & Compliance überwacht. Verstöße können über eine [Whistleblower-Hotline](#) anonym gemeldet werden. Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) führt technotrans jährlich Risikoanalysen durch. Datenschutz und der ethische Einsatz von Künstlicher Intelligenz sind Teil des Risikomanagements.

6 Präventionsmaßnahmen

Die technotrans Gruppe verfolgt einen systematischen und präventiven Ansatz zur Wahrung der Menschenrechte in allen Geschäftsprozessen und entlang der Lieferkette. Im Zentrum steht ein konzernweites Risikomanagement, das zweimal jährlich Risiken identifiziert, bewertet und

Maßnahmen ableitet. Die Ergebnisse werden dem Vorstand und Aufsichtsrat über ein zentrales Risikoinventar berichtet.

Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) erfolgt jährlich eine dreistufige Risikoanalyse:

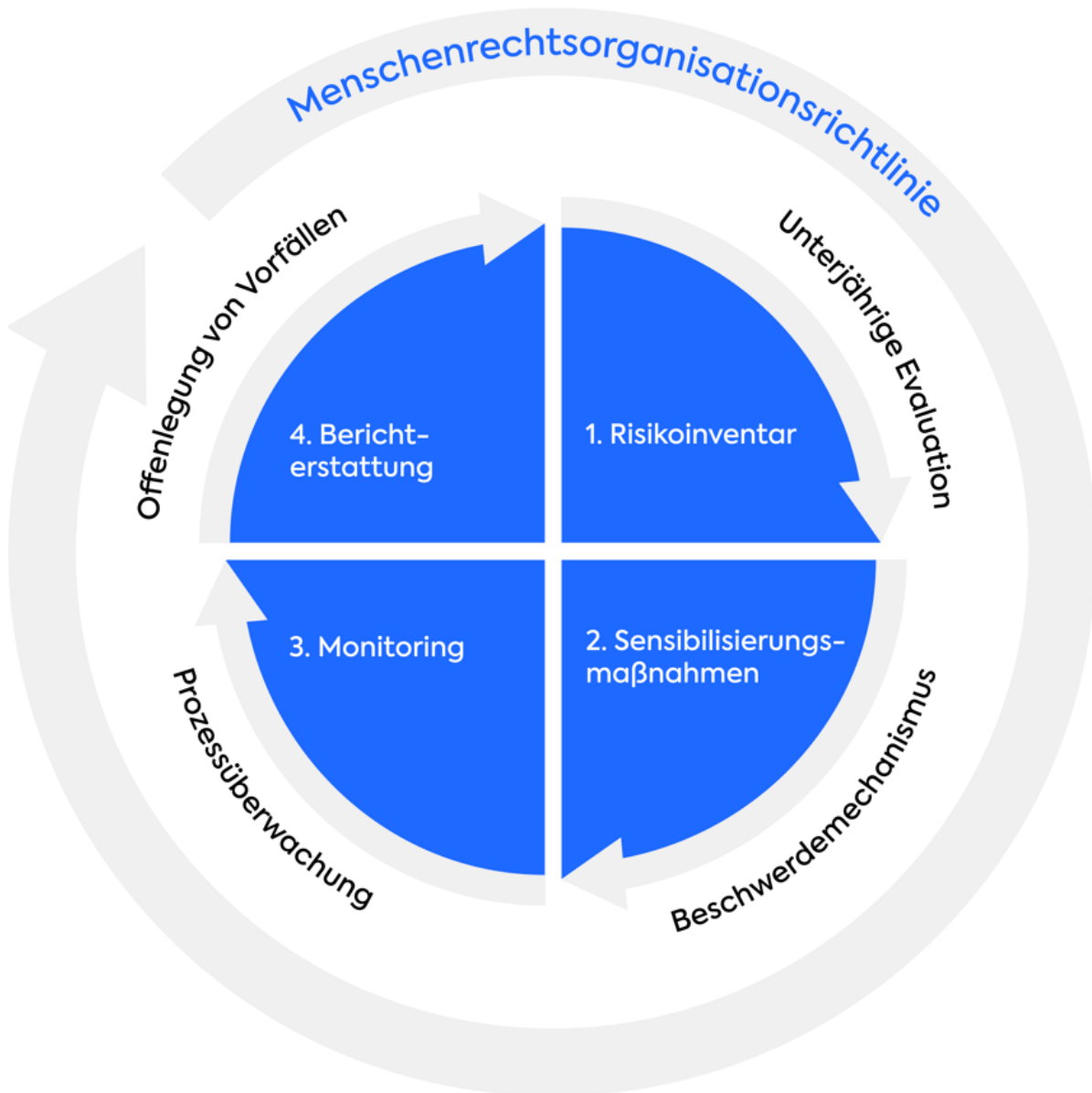
1. Identifikation menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken,
2. Bewertung und Priorisierung,
3. Kommunikation an relevante interne Stellen.

Bei festgestellten Risiken werden gezielte Präventionsmaßnahmen wie Schulungen, Anpassung interner Richtlinien oder vertragliche Vereinbarungen mit Lieferanten (z. B. Verhaltenskodex) umgesetzt.

Der Schutz personenbezogener Daten ist integraler Bestandteil des Menschenrechtsschutzes. Die Einhaltung der DSGVO wird durch Datenschutzbeauftragte überwacht. Schulungen sensibilisieren für soziale Sicherheit und Datenschutz.

Auch der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) unterliegt ethischen und rechtlichen Grundsätzen und wird als Hilfs-/Arbeitsmittel eingesetzt. Die Nutzung von KI soll kein Rationalisierungsmittel darstellen. Gleichzeitig sollen Effizienzgewinne durch KI vorrangig zur Optimierung bestehender Prozesse innerhalb der aktuellen Struktur genutzt werden. Der KI-Beauftragte überwacht die Einhaltung der Grundsätze.

Zur Sicherstellung gesetzlicher und ethischer Standards wird ein unterjähriger kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) durchgeführt. Dieser umfasst das Risikomanagement, Sensibilisierungsmaßnahmen, Monitoringprozesse und die abschließende Berichterstattung der Ergebnisse und Vorfälle im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht.



7 Sanktionen

Die Organisationsrichtlinie ist strikt zu befolgen. Ein Verstoß gegen diese Richtlinie kann mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen geahndet werden. Darüber hinaus tolerieren der Aufsichtsrat, der Vorstand des technotrans Konzerns und die jeweilige Geschäftsführung keine Rechtsverletzungen und werden keinen dafür Verantwortlichen vor Sanktionen durch die Behörden schützen.