

1. NOVEMBER 2025

Toyota Material Handling Deutschland GmbH

GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG UNSERER MENSCHENRECHTLICHEN UND UMWELTBEZOGENEN PFLICHTEN

Erstellt durch den TMHDE-Nachhaltigkeitsbereich

Geprüft und genehmigt durch die Geschäftsleitung

Inhalt

Vorwort des Geschäftsführers	2
1. Zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt	3
2. Unser Risikomanagement, §4 LkSG	4
3. Unsere Risikoanalyse, §5 LkSG	5
4. Präventionsmaßnahmen, §6 LkSG	6
4.1. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbetrieb:	6
4.2. Präventionsmaßnahmen gegenüber unseren unmittelbaren Zulieferern	7
4.3. Ganzheitlicher Umweltschutz.....	8
4.4. Ganzheitlicher Schutz der Menschenrechte	9
5. Verfahren zur Ergreifung von Abhilfemaßnahmen, §7 LkSG	11
6. Unser Beschwerdeverfahren, §8 LkSG	11
7. Unser Verfahren zur Pflichterfüllung gegenüber mittelbaren Zulieferern, §9 LkSG	12
8. Unser Verfahren zur Einhaltung der Dokumentations- und Berichtspflichten, §10 LkSG	13
9. Wirksamkeitskontrolle unserer Maßnahmen & unser Anspruch an Weiterentwicklung ..	13

Vorwort des Geschäftsführers

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir, Toyota Material Handling Deutschland GmbH (nachfolgend „TMHDE“) mit Hauptsitz in Isernhagen und rund 1.000 Mitarbeitenden an 12 Standorten in Deutschland, sind uns unserer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte entlang unserer Lieferkette bewusst und richten unser Handeln konsequent danach aus. Unser Ziel ist es, diese Verantwortung nicht nur dauerhaft zu sichern, sondern auch kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Mit dieser Grundsatzerklärung möchten wir verdeutlichen, wie wir uns in unserem Unternehmen den Themen Menschenrechte und Umweltschutz widmen und welche Maßnahmen wir ergreifen, um unsere Prozesse und Standards in diesen Bereichen fortlaufend zu verbessern.

Wir richten unsere Ziele und Maßnahmen an den drei ESG-Säulen aus: Umwelt, Soziales und Governance. Dabei legen wir besonderen Wert auf ökologische Verantwortung, das Wohl unserer Mitarbeitenden und der Übrigen von unserem wirtschaftlichen Handeln Betroffenen sowie auf transparente und ethische Unternehmensführung. Nachhaltigkeit, die Betrachtung des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte und die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden sind zentrale Bestandteile unserer Unternehmensstrategie, die auf Qualität in allen Bereichen ausgerichtet ist.

Die Implementierung einer verantwortungsvollen Menschenrechts- und Umweltstrategie ist für uns daher von zentraler Bedeutung, weil wir als Unternehmen nicht nur wirtschaftliche Verantwortung tragen, sondern auch aktiv zu einer fairen, sicheren und nachhaltigen Gesellschaft beitragen möchten. Durch eine klare Strategie können wir Risiken im eigenen Geschäftsbereich und entlang unserer Lieferkette frühzeitig erkennen, bewerten und wirksam minimieren. Unser Ziel ist es, negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt konsequent zu minimieren und zugleich Transparenz, Vertrauen und Verantwortung in all unseren Prozessen zu stärken.

Der Schutz der Menschenrechte ist für uns als Unternehmen kein Neuland. Schon in der Vergangenheit haben wir unsere Lieferanten verpflichtet, unseren Code of Conduct einzuhalten, und uns auch selbst an diesen gebunden. Diesen haben wir angepasst an aktuelle Anforderungen, die insbesondere das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) an uns stellt; wir werden ihn auch künftig regelmäßig überprüfen, um ihn weiter zu verbessern, wenn das notwendig ist.

Diese Grundsatzerklärung dient zugleich der Erfüllung unserer Verpflichtung zur Veröffentlichung einer Grundsatzerklärung nach dem LkSG. Sie orientiert sich daher an den gesetzlichen Vorgaben des LkSG. Darüber hinaus unterziehen wir sie in regelmäßigen Abständen einer Überprüfung, um Optimierungspotenziale zu erkennen und umzusetzen. Eine zentrale Grundlage bildet dabei unsere einmal jährlich durchgeführte Risikoanalyse, deren Ergebnisse wir im Rahmen der Überprüfung maßgeblich berücksichtigen. Uns ist bewusst, dass der Schutz von Menschenrechten ein fortlaufender Prozess ist. Mit der hier dargestellten Menschenrechtsstrategie wollen wir diesen Prozess strukturieren und verbessern.

Wir laden daher alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Zulieferer ein, durch die Beachtung dieser Grundsatzerklärung und aktiv zu einer Verbesserung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Bedingungen entlang der Lieferketten beizutragen.

Unterschrift Geschäftsführer
Jan-Martin Lorenz



1. Zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt

TMHDE verfolgt eine umfassende Strategie, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit verbunden sind, frühzeitig zu erkennen und zu minimieren sowie Verletzungen von Menschenrechten und umweltrelevanten Schutzrechten zu verhindern. Sollten trotz aller Vorsorgemaßnahmen dennoch Verstöße eintreten, besteht das Ziel unserer Strategie darin, eingetretene Verstöße umgehend wirksam zu beheben.

Dabei orientieren wir unser Handeln an den 17 international anerkannten Zielen der Vereinten Nationen (SDGs). Wir konzentrieren uns gezielt auf 11 der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, bei denen wir die größte Hebelwirkung entfalten können. Dazu gehört das Ziel Gesundheit und Wohlergehen, indem wir sichere und komfortable Lösungen fördern, die die Lebensqualität verbessern. Mit Blick auf die Geschlechtergleichstellung setzen wir uns für Chancengleichheit ein und schaffen inklusive Arbeitsumgebungen. Durch einen schonenden Umgang mit Ressourcen und die Reduzierung von Abfällen tragen wir zum Schutz von Wasserquellen und damit zur Erreichung des Ziels Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen bei. Darüber hinaus nutzen wir erneuerbare Energien und energieeffiziente Technologien, um die CO₂-Emissionen zu senken und so das Ziel Bezahlbare und saubere Energie zu unterstützen. Mit der Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze und der Förderung verantwortungsvollen Wachstums leisten wir einen Beitrag zum Ziel Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum. Gleichzeitig entwickeln wir innovative und umweltfreundliche Lösungen, die eine nachhaltige Infrastruktur im Sinne des Ziels Industrie, Innovation und Infrastruktur voranbringen. Für das Ziel Nachhaltige Städte und Gemeinden fördern wir ökologische Lösungen, die Städte sicherer, lebenswerter und widerstandsfähiger machen. Mit Blick auf das Ziel Verantwortungsvoller Konsum und Produktion setzen wir auf nachhaltige Produktions- und Konsumpraktiken und unterstützen die Kreislaufwirtschaft. Im Rahmen des Ziels Maßnahmen zum Klimaschutz ergreifen wir konkrete Schritte zur Reduzierung von CO₂-Emissionen und setzen aktive Klimaschutzmaßnahmen um. Zudem tragen wir zum Schutz von Ökosystemen und Biodiversität bei und leisten so einen Beitrag zum Ziel Leben an Land. Schließlich arbeiten wir eng mit Partnern und Organisationen zusammen, um im Sinne des Ziels Partnerschaften zur Erreichung der Ziele die Nachhaltigkeitsagenda gemeinsam voranzutreiben. Weitere wichtige Referenzinstrumente für unsere Menschenrechtsstrategie sind die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie das Pariser Abkommen zum Klimaschutz.

Diese Grundsatzerklärung beschreibt die Strategie unseres Unternehmens zum Schutz der Menschenrechte und zur Wahrnehmung seiner umweltbezogenen Pflichten. Sie gilt für die Toyota Material Handling Deutschland GmbH sowie alle mit ihr verbundenen Unternehmen.

Es ist zwingend erforderlich, dass sämtliche Geschäftsaktivitäten unseres Unternehmens stets im Einklang mit dem jeweils anwendbaren Recht sowie den Verhaltensanforderungen unseres Unternehmens stehen. Wir haben die menschenrechts- und umweltbezogenen

Sorgfaltsanforderungen aus dem LkSG in die bestehenden Managementsysteme bzw. -regelungen und -verfahren unseres Unternehmens zu integriert. Dies betrifft beispielsweise die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Lieferantenmanagement, und Standortmanagement. Des Weiteren findet das unternehmensweite Compliance-Managementsystem Verwendung, beispielsweise im Kontext der Bereitstellung geschützter Beschwerdewege und der Behandlung eingehender Beschwerden oder für die umfassende Risikoanalyse gemäß den Vorgaben des LkSG.

2. Unser Risikomanagement, §4 LkSG

Zu diesem Zweck haben wir ein angemessenes und wirksames Risikomanagement eingerichtet. Dieses bezieht alle maßgeblichen Geschäftsabläufe mit in die Prävention und Minimierung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken ein. Alle Unternehmensgliederungen haben in ihrem Bereich stets auf die Einhaltung geltender Standards zu achten.

Zur effektiven Implementierung der Menschenrechtsstrategie gehören zudem klare Zuständigkeiten. Wir haben deshalb ergänzend klare zentrale Verantwortlichkeiten festgesetzt.

Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Menschenrechts- und Umweltstrategie bei TMHDE:

- **Bereich Sustainability:** Verantwortlich für die Entwicklung der Strategie und Ziele, die Erstellung und Pflege der Richtlinien sowie das Reporting an das BAFA. Zudem fungiert der Bereich als Schnittstelle zwischen TMHE und den einzelnen Abteilungen bei Fragen zu Umwelt, Soziales und Governance (ESG).
- **Bereich Einkauf:** Zuständig für den Versand des Code of Conduct an Lieferanten, die Durchführung von Self-Assessments, die Einladung von Lieferanten zur EcoVadis-Bewertung, die Nachverfolgung der Ergebnisse, die Risikoanalyse von Lieferanten sowie die Einleitung geeigneter Maßnahmen bei identifizierten Rechtsverletzungen.
- **TÜV-externe Sicherheitsbeauftragte und Führungskräfte:** Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung von Sicherheitsvorgaben, Arbeitssicherheitsmaßnahmen, Arbeitsschutzbestimmungen sowie umweltrelevanten Vorschriften
- **Facility Management:** Zuständig für Gebäudesicherheit, Brandschutzmaßnahmen und die Überwachung der Einhaltung von Sicherheitsstandards.
- **Zentrales Controlling:** Verantwortlich für die Durchführung des Risikomanagements unter Berücksichtigung von Menschen- und Umweltrechten.
- **Human Resources:** Verantwortlich für faire Arbeitsbedingungen, Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards und Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur.
- **Compliance Officer:** Zuständig für die Sicherstellung der Einhaltung von Menschenrechten, internen Richtlinien und regulatorischen Vorgaben.
- **Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) Team:** Zuständig für die Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu Diversity-, Equity- und Inklusionsfragen sowie die Förderung eines respektvollen und fairen Arbeitsumfelds.
- **IT/Datenschutz:** Für den Schutz personenbezogener Daten im Rahmen der Menschenrechts- und Umweltstrategie verantwortlich.
- **Marketing:** Zuständig für die interne und externe Kommunikation zu Maßnahmen, Fortschritten und Ergebnissen der Strategie.

Geschäftsführung: Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Menschenrechts- und Umweltstrategie sowie die Sicherstellung der unternehmensweiten Verankerung. Die

Geschäftsleitung unterrichtet sich mindestens einmal jährlich über die Arbeit der zuständigen Personen.

Das von uns etablierte Risikomanagement muss den Anforderungen der Zeit entsprechen. Deshalb überprüfen wir fortlaufend, wie wir es optimieren können, und nehmen dazu insbesondere die von uns regelmäßig durchzuführende Risikoanalyse zum Anlass.

3. Unsere Risikoanalyse, §5 LkSG

Die Risikoanalyse erfolgt kontinuierlich innerhalb des Geschäftsjahres sowie anlassbezogen. Für einzelne Analyseprozesse haben sich periodische Schwerpunktprüfungen etabliert.

Sie dient als Grundlage unseres weiteren Vorgehens, um unser Handeln in Bezug auf Menschenrechte und Umweltschutz noch weiter zu optimieren.

Mit unserer Risikoanalyse identifizieren wir menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch bei unseren unmittelbaren Zulieferern. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die auf mögliche Verletzungen menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten bei mittelbaren Zulieferern hindeuten, beziehen wir diese ebenfalls unverzüglich in unsere Risikoanalyse ein. Neben der jährlich durchgeführten Risikoanalyse führen wir im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unseren unmittelbaren Zulieferern zusätzlich anlassbezogene Analysen durch, insbesondere dann, wenn wesentliche Veränderungen oder eine Erweiterung der Risikolage zu erwarten sind.

Exemplarisch werden die Zeiträume für einzelne Analysemaßnahmen dargestellt.

Die Risikobestandsliste als Ergebnis der Risikoanalyse wird jedes Jahr im Oktober veröffentlicht. Bestand dieser Liste haben Risiken aus den fünf Hauptkategorien Operative, Finanzielle, Strategische und Compliance Risiken sowie Risiken, die durch unvorhergesehene Ereignisse wie Unfälle, Kriege oder Terrorismus entstehen. Operative Risiken entstehen aus der täglichen Geschäftstätigkeit, den zugrunde liegenden Prozessen, Systemen und Personen und umfassen auch Umweltrisiken wie Emissionen oder Abfallmanagement. Finanzielle Risiken betreffen die Liquidität, Finanzierung und Finanzberichterstattung, beispielsweise durch Wechselkurs- oder Zinsrisiken, Restwertrisiken oder Forderungsausfälle. Strategische Risiken ergeben sich aus externen Einflüssen, die die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigen können, etwa durch Veränderungen im Marktumfeld, Kundenverhalten oder durch Reputationsrisiken. Notfall- bzw. Gefahrenrisiken umfassen unvorhersehbare Ereignisse, die Leben, Eigentum oder Umwelt bedrohen, wie Unfälle, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken oder Krisensituationen. Schließlich beziehen sich Compliance-Risiken auf die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, insbesondere im Bereich Korruptionsbekämpfung und Wettbewerbsrecht. Diese Struktur stellt sicher, dass alle relevanten Risiken systematisch erfasst, bewertet und gesteuert werden können.

Das Risikomanagement im Sinne von SAQ – JSOX (Maßnahmen und Prozesse zur Zuverlässigkeit der Finanzberichterstattung japanischer Unternehmen) wird einmal jährlich im Sommer durchgeführt. Hierunter fallen auch Gesundheits- und Sicherheitsaspekte, die unter dem Schwerpunkt „Governance Risk“ bewertet werden. Die Ergebnisse werden Ende September an das TMHE Interne Audit Team zurückgesendet.

Der Arbeitsschutzausschuss trifft sich vierteljährlich, um die Risiken im eigenen Geschäftsbereich zu besprechen.

Über den TÜV werden einmal jährlich die Arbeitsplätze (Werkstatt und Büro) begangen.

Das Risikomanagement bei der Lieferantenauswahl wird immer dann betrieben, wenn die Notwendigkeit besteht einen neuen Lieferanten in die Bestandsliste aufzunehmen.

Das Risikomanagement bestehender Lieferanten über EcoVadis findet einmal jährlich statt.

4. Präventionsmaßnahmen, §6 LkSG

Werden wir auf Risiken aufmerksam, ergreifen wir entsprechend der von uns vorgenommenen Priorisierung Präventionsmaßnahmen.

4.1. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbetrieb:

In unserem eigenen Geschäftsbereich ergreifen wir alle notwendigen Maßnahmen, um unsere hier dargelegten Menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten zu implementieren. Die Einhaltung der genannten Abkommen und Richtlinien ist für uns verpflichtend und wird jedem/jeder Mitarbeiter/in garantiert und zugleich erwartet. Dazu zählen insbesondere:

- Verbot von Diskriminierung,
- Wahrung des Prinzips der Chancengleichheit und Gleichbehandlung,
- Freie Wahl der Beschäftigung (keine Zwangsarbeit),
- Verbot von Kinderarbeit,
- Angemessene Entlohnung,
- Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen.

Diese Regelungen werden über weitere interne Richtlinien ergänzt beziehungsweise abgesichert:

- Code of Conduct
- Training zum Code of Conduct
- Code of Conduct for Suppliers
- Code of Conduct Helpline
- Richtlinie zum Thema: Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung
- DE&I Richtlinie
- Datenschutzrichtlinie
- Risikomanagementrichtlinie
- Einkaufsrichtlinien
- Klausel zur verantwortungsvollen Beschaffung
- Nachhaltigkeitsrichtlinie
- Umweltrichtlinie

Die Mitarbeitenden werden zu den Präventionsmaßnahmen bzw. deren Anpassungen geschult, soweit dies erforderlich ist. Den zentralen Baustein der Schulung aller Mitarbeitenden bildet das webbasierte Training zu den Toyota Material Handling Code of Conduct Guidelines, das wesentliche Elemente und Inhalte des LkSG beinhaltet (insbesondere etwa zu Rechten bei der Arbeit, zum Umweltschutz oder zu den geschützten Beschwerde- und Hinweiswegen des Unternehmens). Mit dem Code of Conduct für Lieferanten unterstützen und sensibilisieren wir unsere Lieferanten und vertriebsseitige Geschäftspartner, die Nachhaltigkeitsanforderungen von TMHDE stärker in ihre eigene Lieferkette einzubinden.

Um potenzielle Risiken in der Beschaffung und im Einkauf zu vermeiden oder zu minimieren, sind unsere Lieferanten verpflichtet:

- die Einhaltung von Arbeits-, Menschen- und Umweltrechten gemäß unserem Verhaltenskodex für Lieferanten zu akzeptieren

- das Onboarding-Formular auszufüllen, das einen Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit sowie Arbeits-, Menschen- und Umweltrechte legt
- die Lieferanten-Selbstauskunft vollständig auszufüllen sowie
- unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu akzeptieren, aus denen eindeutig hervorgeht, dass die Beachtung von Arbeits-, Menschen- und Umweltrechten verpflichtend ist

Um sicherzustellen, dass unsere Beschäftigten unseren Verhaltenskodex und unsere Richtlinien kennen, verstehen und in der Praxis anwenden, führen wir jährlich verpflichtende Schulungen für alle Mitarbeitenden durch. Diese umfassen auch Themen wie Nachhaltigkeit, Datenschutz, Informationssicherheit sowie Gesundheit, Arbeitssicherheit und Wohlbefinden.

4.2. Präventionsmaßnahmen gegenüber unseren unmittelbaren Zulieferern

Die Sicherstellung nachhaltiger und fairer Lieferketten ist ein zentrales Element unserer Menschenrechtsstrategie. TMHDE erwartet daher von allen unmittelbaren Lieferanten, dass sie sich zur Einhaltung des Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner verpflichten. Dieser Verhaltenskodex definiert verbindliche Standards und schützt insbesondere die grundlegenden Menschenrechte der Mitarbeitenden unserer Lieferanten sowie der durch die Produktionsprozesse unserer Lieferanten betroffenen Umweltgüter.

Dazu gehören unter anderem:

- Faire Beschäftigungsbedingungen (insbesondere in Bezug auf Löhne, Arbeitszeiten und Urlaub),
- Wahrung der Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit,
- Verantwortung für Gesundheit und Arbeitssicherheit,
- Verbot jeglicher Diskriminierung,
- Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit,
- Einrichtung anonymer Beschwerdemechanismen
- Schutz des Bodens, der Gewässer und der Luft und Vermeidung von Lärmemissionen und übermäßigem Wasserverbrauch
- Umgang mit gefährlichen Chemikalien und Abfällen gemäß internationalen Übereinkommen

Diese Grundsätze sind Bestandteil unserer vertraglichen Vereinbarungen mit unmittelbaren Lieferanten. Wir erwarten von ihnen, dass sie Menschenrechte und Umweltschutz aktiv achten, geeignete Sorgfaltsprozesse implementieren und die Prinzipien unseres Code of Conduct auch an ihre eigenen Zulieferer weitergeben. Eine künftige Zusammenarbeit mit Lieferanten, die den Code of Conduct nicht unterzeichnen, ist ausgeschlossen.

Im Rahmen unserer Richtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung ist folgende Klausel festgelegt: „Zusätzlich zu anderen Rechten und Rechtsbehelfen kann der Käufer im Falle (i) des Materials des Verkäufers oder wiederholter Nichteinhaltung des Verhaltenskodex oder (ii) der Verweigerung des Rechts des Käufers auf Inspektion durch den Verkäufer, wie im dritten Absatz dieses Artikels vorgesehen, bestehen, kann der Käufer diesen Vertrag und/oder jede hierunter erteilte Bestellung ohne jegliche Haftung kündigen, nachdem er dem Verkäufer eine angemessene Frist und eine angemessene Gelegenheit zur Abhilfe gegeben hat. Zu den wesentlichen Versäumnissen zählen unter anderem Fälle von Kinderarbeit, Korruption und Bestechung sowie die Nichteinhaltung der Umweltschutzanforderungen des Verhaltenskodex. Die Hinweis- und Abhilferegelung gilt nicht bei Verstößen gegen Anforderungen und Grundsätze zur Kinderarbeit gemäß dem Verhaltenskodex oder vorsätzliche Verstöße gegen die Umweltschutzanforderungen des Verhaltenskodex.“

4.3. Ganzheitlicher Umweltschutz

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen erkennen wir die Bedeutung eines umfassenden Umweltschutzes im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeit und entlang unserer gesamten Lieferkette.

Unsere Umweltstrategie orientiert sich an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs). Diese globalen Leitlinien dienen uns als Fundament, um nachhaltige Entwicklung umfassend und verantwortungsvoll zu fördern. Insbesondere die Ziele zum Klimaschutz (SDG 13), zur nachhaltigen Energieversorgung (SDG 7) und zum verantwortungsvollen Konsum und Produktion (SDG 12) bilden für uns zentrale Handlungsfelder.

Ein zentrales Element unserer Umweltstrategie ist die Einführung von Energie- und Umweltmanagementsystemen. Im Jahr 2024 haben wir ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001 implementiert. Bis spätestens 2027 verfolgen wir zudem das Ziel, ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 zu etablieren, um unsere Umweltauswirkungen systematisch zu erfassen, zu steuern und kontinuierlich zu minimieren.

Unsere Klimaziele orientieren sich an der Science Based Targets Initiative (SBTi), welche die wissenschaftliche Grundlage für eine zukunftsfähige Reduktion von Treibhausgasemissionen bietet. Unser Ziel ist es, bis 2041 „Net Zero“ zu erreichen, das heißt, eine Klimaneutralität unserer direkten und indirekten Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erzielen. Dabei setzen wir unter anderem auf den Einsatz erneuerbarer Energiequellen. 100% unseres Energiebedarfs wird aus erneuerbaren Quellen abgedeckt. Wir decken den größten Teil unseres Energiebedarfs in unserer Zentrale in Isernhagen durch unsere eigene Wärmepumpe und unsere eigenen Photovoltaikanlagen. Neben der Energieversorgung und Emissionsreduktion berücksichtigen wir auch nachhaltige Mobilitätskonzepte. Die sukzessive Umstellung unserer Fahrzeugflotte auf Elektroautos unterstützt uns dabei, unseren ökologischen Fußabdruck maßgeblich zu reduzieren.

Darüber hinaus verstehen wir Umweltschutz als ganzheitlichen Prozess, der den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte umfasst. Im Sinne eines verantwortungsvollen „End of Life“-Managements entwickeln wir Konzepte zur Rücknahme, Wiederverwertung und umweltgerechten Entsorgung, um Ressourcen zu schonen und Kreisläufe zu schließen. Dabei konzentrieren wir uns darauf, den Lebenszyklus jedes Geräts so weit wie möglich zu verlängern, insbesondere durch den Re-Use (zweite Lebensphase). Daher bieten wir Geräte sowohl zur Langzeit- als auch Kurzzeitmiete sowie als Gebrauchtgeräte an. Diese werden im Rahmen eines standardisierten Prozesses professionell aufbereitet.

Auch Wasser als wertvolle Ressource gilt es zu schützen. Deshalb verpflichten wir uns zu einem verantwortungsvollen Umgang, um den Verbrauch zu minimieren und regionale Wasserknappheit zu berücksichtigen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, den Trinkwasserverbrauch jährlich zu überwachen und zu reduzieren. Dieses Ziel verfolgen wir durch nachhaltige Prozessgestaltung, wie die Optimierung unserer Prozesse, sowie durch die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden. Darüber hinaus streben wir an, das Wasser, das bei der Aufbereitung der Gabelstapler verwendet wird, zu recyceln und wiederzuverwenden.

Zur Sicherstellung und kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung nutzen wir externe Bewertungen wie EcoVadis, die uns eine objektive und transparente Bewertung unserer Nachhaltigkeitsperformance ermöglichen. Mit diesen Maßnahmen leisten wir einen wesentlichen Beitrag zu einem ganzheitlichen Umweltschutz, der sowohl ökologischen Anforderungen als auch gesellschaftlichen Erwartungen gerecht wird.

Toyota Material Handling Deutschland GmbH verpflichtet die unmittelbaren Lieferanten des Unternehmens mit dem Code of Conduct umfassend zum Schutz der Umwelt. Unsere unmittelbaren Lieferanten müssen danach insbesondere:

- In Übereinstimmung mit dem geltenden gesetzlichen Normen und internationalen Standards in Bezug auf die Umwelt handeln.
- Umweltverschmutzung minimieren und Umweltschutz kontinuierlich verbessern.
- Ein angemessenes Umweltmanagementsystem aufbauen und anwenden.
- Den Ausstoß von Schadstoffen in die Luft und von Treibhausgasen sowie schädliche Boden- und Wasserverunreinigungen und Lärmemissionen so weit wie möglich reduzieren.
- Die Energieeffizienz steigern, erneuerbare Energie nutzen und den Wasserverbrauch weitestgehend reduzieren sowie
- Abfälle reduzieren und deren fachgerechte Behandlung und Entsorgung sicherstellen.

Wir sind überzeugt, dass Verantwortung für einen ganzheitlichen Umweltschutz und die Einhaltung der umweltbezogenen Sorgfalt ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens ist und erwarten deshalb von unseren Mitarbeitenden und unmittelbaren Zulieferern die Einhaltung dieser Grundsätze.

4.4. Ganzheitlicher Schutz der Menschenrechte

Der Erfolg eines Unternehmens hängt von seinen Mitarbeitenden ab. Wir möchten die Menschen, die uns dabei helfen, Qualität zu liefern und zu wachsen – von unseren eigenen Mitarbeitenden bis hin zu den Beschäftigten entlang der Wertschöpfungskette – voll unterstützen. Wir fördern die persönliche Entwicklung und schaffen Möglichkeiten, damit Menschen aufblühen können. Die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sind für unsere Geschäftspraktiken von größter Bedeutung. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, Arbeitssicherheit zu maximieren und Initiativen zur Verbesserung des Wohlbefindens der Beschäftigten umzusetzen. Für Mitarbeitenden sind Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden eine gemeinsame Verantwortung. Führungskräfte müssen eine sichere physische und psychologische Arbeitsumgebung schaffen, um eine florierende Unternehmenskultur zu fördern. Mitarbeitende sind verpflichtet, Sicherheitsrichtlinien zu befolgen und proaktiv Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und das Wohlbefinden für sich und ihre Kollegen zu gewährleisten.

Wir respektieren alle Menschen gleichermaßen, schätzen Unterschiede und spiegeln die globale Natur der Toyota-Familie und -Werte wider. Im Jahr 2023 hat unser Managementteam ein neues Engagement für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion unterzeichnet, mit dem wir aktiv für eine Arbeitskultur eintreten, die Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit priorisiert. Im Oktober 2024 haben wir diese Richtlinie mit zwei klaren Zielen aktualisiert: eine Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte um 1 % und des Anteils weiblicher Mitarbeiter um 2 %. Wir wissen, dass wir die Geschlechterrepräsentation in unserem Unternehmen verbessern können, und hoffen, dass diese neuen KPIs den dringend benötigten Wandel vorantreiben.

Durch unsere langfristige Partnerschaft mit der EU-OSHA auf Muttergesellschaftsebene sowie TÜV- Süd auf lokaler Ebene möchten wir einen sichereren und gesünderen Arbeitsplatz für alle schaffen. Mit Maßnahmen wie regelmäßigen Betriebsbegehungen, Arbeitsplatzbesichtigungen und Gefährdungsanalysen/ -beurteilungen lassen wir in klar definierten Abständen das Arbeitsumfeld überprüfen, um Gefährdungspotenziale zu minimieren und Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

In quartalsweise durchgeführten ASA-Sitzungen kommen Arbeitgebervertreter, Betriebsratsmitglieder, Vertreter der Personalabteilung, Betriebsärzte und Fachkraft sowie Abteilungsleitende zusammen, um Probleme in Arbeitsfeld zu identifizieren und Lösungsansätze zu entwickeln, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Besprochene Maßnahmen werden dokumentiert und deren Umsetzung nachverfolgt. ASA-Sitzungen sind für uns ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsschutzes und fördern zudem die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren im Betrieb.

Um das Wissen im Umgang mit Geräten und Gefahrstoffen sicherzustellen und stets auf dem neuesten Stand zu halten, werden für Werkstattmitarbeitende und Servicetechniker*innen regelmäßig Unterweisungen und Schulungen durchgeführt.

Als weitere wichtige Maßnahme um die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewähren, betreiben wir ein Gefahrenstoffkataster, welches Mitarbeitende über alle Gefahrenstoffe am Arbeitsplatz sowie die damit verbundenen Gesundheitsrisiken informiert. Dieses Dokument wird regelmäßig überarbeitet und den Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

Kürzlich haben wir ein neues Berichtstool eingeführt, das sich auf Unfälle, Verletzungen und Beinaheunfälle in unseren europäischen Einheiten konzentriert. Dies wird unser Wissen stärken und uns ein besseres Verständnis geben, um Vorfälle zukünftig zu verhindern, was uns bei unserem übergeordneten Ziel „Zero Major Accidents“, welches wir bis 2030 erreichen wollen, unterstützt. Ein weiterer Schritt auf diesem Weg ist die Einführung eines Managementsystems für Sicherheit und Gesundheitsschutz nach ISO 45001, welches wir bis 2029 planen. Das System wird uns helfen, Risiken, Unfälle und Beinaheunfälle besser zu tracken, zu untersuchen und Maßnahmen zu deren Vermeidung zu definieren. Über definierte KPIs kann die Verbesserung des Systems überwacht werden.

Neben der physischen Gesundheit und Sicherheit legt TMHDE einen großen Wert auf den Erhalt sowie die Verbesserung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens seiner Mitarbeitenden. Dies beginnt für uns bereits mit einer positiven und wertschätzenden Arbeitskultur, welche durch die People Philosophy und der 5 dazugehörigen Versprechen definiert wird. Diese Versprechen sind prägender Bestandteil der Unternehmenskultur und werden im täglichen Leben vorgelebt und von jedem/jeder eingefordert. Sie lauten wie folgt:

„Alle Stimmen werden gehört“, „Sie haben die Möglichkeit zu wachsen“, „Ihre Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden sind uns wichtig“, „Der Mensch steht im Mittelpunkt“ und „Jede*r möchte einen guten Job machen“. Die Versprechen stehen für ein gemeinsames Engagement zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden sowie zwischen Team und Einzelperson.

Im Sinne des zweiten und des fünften Versprechens ist es für TMHDE selbstverständlich, das persönliche Weiterkommen und die Entwicklung durch Entwicklungspläne, Schulungen und Weiterbildungen zu ermöglichen.

Um im Job exzellente Erfolge erzielen zu können, sind regelmäßige Pausen und eine gesunde Lebensweise unerlässlich. Wir setzen uns aktiv für eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Privatleben der Mitarbeitenden ein und fördern deshalb ein gesundheitsbewusstes und sportliches Verhalten durch die Auszahlung und Übernahme von Sportprämien und Mitgliedschaften bei Hansefit. Wir sind überzeugt, dass regelmäßige Bewegung und sportliche Aktivitäten nicht nur die körperliche Gesundheit stärken, sondern auch das geistige Wohlbefinden fördern. Deshalb möchten wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das die Gesundheit unserer Mitarbeitenden nachhaltig unterstützt und sie motiviert, einen aktiven und ausgeglichenen

Lebensstil zu pflegen. So tragen wir gemeinsam zu mehr Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und langfristigem Erfolg bei.

Außerdem ermöglichen wir eine flexible Arbeitsorganisation durch Gleitzeit und mobiles Arbeiten im Rahmen unserer 60/40-Regelung. Diese Regelung sieht vor, dass 60 % der Arbeitszeit im Büro und bis zu 40 % mobil erbracht werden können. So fördern wir sowohl die persönliche Zusammenarbeit, den spontanen Austausch und die gemeinsame Weiterentwicklung im Team – als auch konzentriertes, selbstständiges Arbeiten außerhalb des Büros. Durch diese Balance aus Präsenz und Flexibilität schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Vertrauen stärkt, unterschiedliche Arbeitsweisen ermöglicht und das Wohlbefinden sowie die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden unterstützt.

5. Verfahren zur Ergreifung von Abhilfemaßnahmen, §7 LkSG

Jeder Mitarbeiter/in von Toyota Material Handling Deutschland GmbH ist für die Einhaltung und Aufrechterhaltung der Standards verantwortlich und hat dafür Sorge zu tragen, dass Bedenken adressiert werden. Im Falle einer von Toyota Material Handling Deutschland GmbH festgestellten bereits eingetretenen oder unmittelbar bevorstehenden Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht im eigenen Geschäftsbereich oder bei einem unmittelbaren Zulieferer werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Sorgfaltspflichten unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen, um eine solche Verletzung zu verhindern, zu beenden oder ihr Ausmaß zu minimieren. In Bezug auf den unmittelbaren Zulieferer wird im Einzelfall eruiert, welche konkreten Abhilfemaßnahmen zu ergreifen sind. Abhilfemaßnahmen können gegebenenfalls bis zur zeitweiligen Aussetzung oder zum Abbruch der Geschäftsbeziehung führen. Dabei finden insbesondere die Regelungen der Klausel zur verantwortungsvollen Beschaffung Anwendung.

6. Unser Beschwerdeverfahren, §8 LkSG

Unser Beschwerdeverfahren ermöglicht es auf menschenrechtliche- und umweltbezogene Risiken, Verstöße gegen unseren Code of Conduct sowie Verletzungen hinzuweisen, die durch das wirtschaftliche Handeln der TMHDE im eigenen Geschäftsbereich, dem Geschäftsbereich eines unmittelbaren Zulieferers oder eines mittelbaren Zulieferers (vgl. § 9 LkSG) entstanden sind.

Meldungen zu Menschenrechts- und Umweltverstößen sowie Verstöße gegen den Verhaltenskodex können beim direkten Vorgesetzten, beim zuständigen Verantwortlichen (Abteilungsleiter) derjenigen Abteilung, die die Meldung betrifft, (z.B.: HR-Manager), beim Lokalen Compliance Officer, bei DE&I-Team sowie beim TMHE Compliance Officer abgegeben werden.

Eine Meldung kann persönlich, per Mail, schriftlich oder per Telefon erfolgen. Bei Fragen oder Bedenken bzw. ethischen oder Compliance Themen wenden Sie sich an folgende Ansprechpartner:

- 1) Den direkten Vorgesetzten
- 2) Den zuständigen Verantwortlichen (Abteilungsleiter der betreffenden Abteilung)
- 3) Den lokalen Compliance Officer
- 4) Den TMHE Compliance Officer (compliance@toyota-industries.eu)

Außerdem besteht die Möglichkeit, Beschwerden an die Betriebsräte zu melden.

Darüber hinaus betreibt TMHDE ein transparentes, öffentliches, kostenloses und barrierefrei zugängliches, einheitliches Beschwerde- und Meldeverfahren. Das Verfahren ist für alle Fälle eröffnet, unabhängig davon, ob eine Meldung bei den vorstehend aufgelisteten Personen zuvor erfolgt ist oder nicht.

Es bietet allen Mitarbeitenden und allen externen Dritten geschützte Meldewege, um Verstöße gegen externe und interne Regeln zu melden, einschließlich menschenrechtlicher oder umweltbezogener Risiken sowie Verletzungen menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten, die durch das wirtschaftliche Handeln eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers entstanden sind. Meldungen können telefonisch sowie schriftlich erfolgen.

Das Beschwerdeverfahren ist über die Webseite Toyota Material Handling Deutschland GmbH unter folgendem Pfad zu erreichen:

[Verhaltenskodex | Toyota Material Handling](#)

Auf der Website kann über die Schaltfläche „Code of Conduct Helpline“ eine Beschwerde abgegeben werden. Die Meldung kann unter Nennung des Namens oder auch anonym erfolgen. Alle Hinweise gleichgültig, ob anonym oder nicht werden mit höchster Vertraulichkeit behandelt, personenbezogenen Daten werden geschützt.

Der Betreiber des Beschwerde- und Meldeverfahrens, NAVEX macht diese Berichte nur bestimmten Personen innerhalb des Unternehmens zugänglich, die mit der Auswertung des je nach Art des Verstoßes und des Ortes des Vorfalls betraut sind. Der Kreis dieser Empfänger wurde darin geschult, diese Berichte streng vertraulich zu behandeln. Die mit der Bearbeitung von Beschwerden betrauten Personen sind unparteiisch und behandeln die über das Beschwerdeverfahren erlangten Informationen grundsätzlich vertraulich. Die Identität der hinweisgebenden Person wird, soweit sie dies wünscht und es gesetzlich möglich ist, nicht offengelegt. Alle Meldungen, ob telefonisch oder schriftlich, werden vertraulich behandelt und protokolliert, damit sie im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung unseres Compliance-Systems untersucht werden können. Bei nachweisbaren Verstößen durch Mitarbeitende werden angemessene disziplinarische Maßnahmen ergriffen. TMHD toleriert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Beschwerdeführende oder Hinweisgebende und ist bestrebt, diese durch flächendeckende Aufklärung zu verhindern. Verstöße gegen dieses Verbot werden als Compliance-Verstöße geahndet.

Diejenigen, die ein Problem gemeldet haben, werden nach Abschluss der Untersuchung darüber informiert, dass eine Untersuchung durchgeführt wurde.

7. Unser Verfahren zur Pflichterfüllung gegenüber mittelbaren Zulieferern, §9 LkSG

Wenn TMHDE substantiierte Kenntnis über die mögliche Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern erlangt, werden anlassbezogen und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Sorgfaltspflichten insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

- Durchführung einer Risikoanalyse,
- Verankerung angemessener Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Verursacher, etwa die Durchführung von Kontrollmaßnahmen, die Unterstützung bei der Vorbeugung und Vermeidung eines Risikos oder die Umsetzung von branchenspezifischen oder branchenübergreifenden Initiativen, denen das Unternehmen beigetreten ist
- Erstellung und Umsetzung von Konzepten zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung der Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht und
- Gegebenenfalls entsprechende Aktualisierung dieser Grundsatzerklärung.

8. Unser Verfahren zur Einhaltung der Dokumentations- und Berichtspflichten, §10 LkSG

TMHDE dokumentiert unternehmensintern die Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach §3 LkSG. Darüber wird mit Hinblick auf §10 II LkSG ein jährlicher Bericht erstellt, der der zuständigen Aufsicht, dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, übermittelt wird. Der Bericht ist außerdem spätestens vier Monate nach Schluss des Geschäftsjahres auf der Internetseite für einen Zeitraum von sieben Jahren kostenlos zu veröffentlichen.

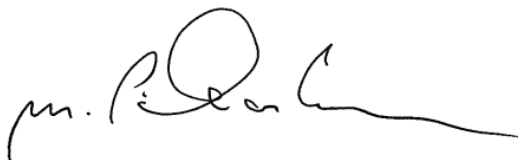
9. Wirksamkeitskontrolle unserer Maßnahmen & unser Anspruch an Weiterentwicklung

TMHDE prüft die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen, der Abhilfemaßnahmen und des Beschwerdeverfahrens einmal jährlich sowie anlassbezogen. Die vorliegende Erklärung unterliegt einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Diese beinhaltet unter anderem die Darstellung der Ergebnisse der in Zukunft durchgeführten Risikoanalysen und ggf. darauf fußende Maßnahmen.

Unterschrift Geschäftsführer
Jan-Martin Lorenz

Handwritten signature of Jan-Martin Lorenz in black ink.

Unterschrift Geschäftsleitung Personal, Recht & Nachhaltigkeit
Patrick Maihöfer

Handwritten signature of Patrick Maihöfer in black ink.