

## **Zweck und Zielsetzung**

Die Wirtschaftlichkeit und damit die Sicherung der Zukunft des Unternehmens und der mit dem Unternehmen verbundenen Arbeitsplätze ist das oberste Ziel der Unternehmenspolitik. Hierzu werden für die einzelnen Geschäftsbereiche konkrete Ziele und Strategien entwickelt und umgesetzt. Unsere Mitarbeitenden verpflichten sich diesen Zielen und bilden eine wichtige Säule zur Verwirklichung dieser. Dies spiegelt sich in ihrer täglichen Arbeit wider und wird vom Unternehmen konsequent gefördert. Unsere Beschäftigten sind entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg und unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Die Personalpolitik bildet den übergeordneten Rahmen aller Maßnahmen und Initiativen für eine demografiefeste Belegschaft und unterstützt damit die Organisationsentwicklung. Sie baut auf der Unternehmenspolitik auf, die unsere globalen Grundsätze und Ziele im Bereich der Arbeitssicherheit und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten aufführt.

Mithilfe der Personalpolitik möchten wir uns als Arbeitgeber stetig weiterentwickeln und die Wertschätzung, Qualifikation und Zufriedenheit der Beschäftigten nachhaltig in den Fokus stellen. Sie gilt für die gesamte Peter Greven Gruppe inklusive aller in- und ausländischen Konzerngesellschaften.

Ergänzend zu unserer Personalpolitik gilt zudem unser Code of Conduct für die gesamte Gruppe. Dieser dient als Leitlinie für verantwortungsvolles und ethisches unternehmerisches Handeln und stellt zugleich unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte dar.

## **Merkmale der Führungs- & Unternehmenskultur**

In der Unternehmenskultur fest verankert ist die Verbundenheit mit dem Unternehmen und den Beschäftigten. Unsere Unternehmenskultur lebt vom ehrlichen Interesse an den Beschäftigten und einer Kommunikation auf Augenhöhe, die zu jeder Zeit zu jedem stattfinden kann. Menschen wechseln und bleiben in Unternehmen wegen des Miteinanders. Das Miteinander wollen wir aufrechterhalten und jeden Beschäftigten mit seiner Persönlichkeit und Leistung wertschätzen und weiterentwickeln. Unsere Führungsprinzipien sind im Führungsleitfaden niedergeschrieben.

Wir fördern einen offenen und konstruktiven sozialen Dialog zwischen den Mitarbeitenden und dem Management. Anliegen, Ideen und Feedback unserer Beschäftigten nehmen wir ernst und schaffen hierfür geeignete Austauschformate, z.B. in Form der regelmäßig tagenden Projektgruppe Mitarbeiterinteressen, einem Austauschformat mit Vertretungen der Arbeitnehmer und der Geschäftsführung. Die Zusammenarbeit erfolgt vertrauensvoll und partnerschaftlich. So stellen wir sicher, dass die Interessen unserer Mitarbeitenden angemessen berücksichtigt und in Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Nachhaltiges Wirtschaften ist der Kern unseres unternehmerischen Handelns. Wir unterstützen die von den Vereinten Nationen verabschiedeten Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) und möchten zu deren Erreichung beitragen. Mit unserer Führungskultur unterstützen wir speziell SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum:



**Schwerpunkte des Personalmanagements**

In unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die wir regelmäßig zusammen mit unseren Stakeholdern durchführen, identifizieren wir Auswirkungen, Risiken und Chancen und die wesentlichen Themen für unsere Unternehmensgruppe. Dabei haben wir das Thema Arbeitskräfte im Unternehmen und die Unter-Themen Sichere Beschäftigung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung und Angemessene Entlohnung als wesentliche Themen für uns identifiziert, die folgenden Themen sind dabei von besonderer Relevanz im Rahmen unserer nachhaltigen Personalpolitik:

- **Sichere Beschäftigung (Gesundheitsschutz und Sicherheit)**
- **Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (Karrieremanagement & Schulungen)**
- **Angemessene Entlohnung (existenzsichernder Lohn & Lohngefälle)**

Die strategische Ausrichtung des Personalmanagements beruht daher auf den folgenden Schwerpunkten: Personalplanung (Analyse und Beschaffung); Ausbildung und Nachwuchsförderung; Beschäftigtenentwicklung; Nachfolge- und Wissensmanagement; Schulungsmanagement; Employer Branding; Mitarbeiterbindung inklusive Entlohnung.

**Chancen und Risiken**

Chancen	Risiken
Mitarbeiterbindung/-verbundenheit	Fluktuation
Mitarbeitermotivation	Wissensverlust
Personalentwicklung	Demografie
Qualifizierung	Standort

**Maßnahmen und Leistungsindikatoren**

Für die wesentlichen Themen und Schwerpunkte haben wir verschiedene Maßnahmen implementiert, um unsere nachhaltige Arbeit im Personalbereich kontinuierlich zu verbessern. Unsere nachhaltig orientierte Personalpolitik wird durch ein zielgerichtetes Kennzahlen- und Steuerungssystem unterstützt.

Über den Stand unserer Kennzahlen im Bereich der Arbeitspraktiken berichten wir jährlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht, den wir gemäß des VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs) Comprehensive-Berichtsstandards erstellen.

### Sichere Beschäftigung:

Ganz oben steht bei uns die Sicherung der Zukunft des Unternehmens und die Sicherung der Arbeitsplätze. Wir möchten unsere Beschäftigten langfristig im Unternehmen halten. Wir verpflichten uns zur maximalen Sicherheit für alle im Unternehmen tätigen Mitarbeiter wie auch für Externe. Dies schließt auch die Vorbeugung von Gesundheits- und Unfallrisiken am Arbeitsplatz mit ein. Unser Ziel ist es jährlich Null meldepflichtige Arbeitsunfälle zu haben, dies haben wir im Code of Conduct festgeschrieben.

Key Group Performance Indicators:

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten
Fluktuationsrate der Beschäftigten
Gesamtanzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro Jahr
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro Jahr (Anzahl pro 200.000 Arbeitsstunden)
Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen

Zur Erreichung dieser Ziele setzen wir auf ein systematisches Personal- und Arbeitsschutzmanagement.

### Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Um die Qualifikation der Belegschaft langfristig zu sichern und die Personalentwicklung zu fördern, werden den Beschäftigten Schulungsmöglichkeiten im Rahmen einer kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung sowie Kompetenzentwicklung angeboten. Bei der Einführung neuer Prozesse, Arbeitsmittel und Techniken sowie zur Auffrischung bestehender Kenntnisse werden den Beschäftigten gezielte Schulungen angeboten, um ihre fachliche und persönliche Weiterentwicklung zu fördern.

Mit allen Mitarbeitenden werden mindestens einmal jährlich strukturierte Mitarbeiterbeurteilungen im Rahmen des Jahresgespräches durchgeführt.

Key Group Performance Indicators:

Durchschnittliche Anzahl an jährlichen Schulungsstunden pro Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht
---

### Angemessene Entlohnung

Unsere Beschäftigten erhalten ein Entgelt, das mindestens dem geltenden Mindestlohn des Landes entspricht, wo sie tätig sind.

Darüber hinaus orientieren wir uns am Konzept eines existenzsichernden Lohns. Wir prüfen regelmäßig anhand anerkannter Living-Wage-Benchmarks für die jeweiligen Länder und Regionen, in denen wir Mitarbeitende beschäftigen, ob die Vergütung unserer Beschäftigten ausreicht, um die grundlegenden Lebenshaltungskosten zu decken und ein angemessenes Lebensniveau zu ermöglichen. Alle unseren Mitarbeitenden weltweit erhalten einen Lohn, der ausreicht, um einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen.

Zu einem angemessenen existenzsichernden Lohn zählt für uns bereits ein fairer Bewerbungsprozess. Wir gestalten unseren Bewerbungsprozess transparent, effizient und wertschätzend und informieren darüber öffentlich für alle Interessenten auf unserer eigenen Karrierewebsite. Durch klare Abläufe, zeitnahe Rückmeldungen und feste Ansprechpersonen stellen wir einen fairen und respektvollen Auswahlprozess sicher.

Zudem setzen wir uns dafür ein, Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten, dort wo sie ggf. bestehen, zu reduzieren und gleiche Tätigkeiten mit gleichem Entgelt zu entlohnen.

Key Group Performance Indicators:

Anteil der Mitarbeitenden, die mindestens den Mindestlohn erhalten
Anteil der Mitarbeitenden, die einen existenzsichernden Lohn erhalten
Prozentuales Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten

Unsere Nachhaltige Personalpolitik auf einen Blick:



### Umsetzung und Überprüfung der Personalpolitik

Die Peter Greven Gruppe verpflichtet sich, die in dieser Personalpolitik beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Etwaige bestehende Defizite werden, sofern vorhanden, zeitnah behoben.

Die Verantwortung für die Ausarbeitung, Umsetzung sowie Weiterentwicklung dieser Personalpolitik liegt bei der Personalleitung. Diese ist dafür zuständig, Ziele und Fortschritte gegenüber der Geschäftsleitung zu kommunizieren, bewährte Praktiken zu identifizieren sowie geeignete Maßnahmen und Instrumente zur Weiterentwicklung der Personalarbeit zu entwickeln.

Die Personalpolitik wird regelmäßig – mindestens alle zwei Jahre oder bei wesentlichen organisatorischen Veränderungen – überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Alle relevanten Änderungen werden an die betroffenen Interessengruppen kommuniziert.

Version 2, April 2026

**die Geschäftsführung der**  
**Peter Greven GmbH & Co. KG**  
**Peter Greven Nederland C.V.**  
**Peter Greven Physioderma GmbH**  
**Peter Greven Asia Sdn. Bhd.**  
**Norac Additives LLC**  
**Dreumex B.V.**