



Heraeus Human Rights Policy

VERSION 10/2024

I. EINLEITUNG

Als Familienunternehmen mit über 160-jähriger Geschichte bekennt sich Heraeus zum Prinzip der Nachhaltigkeit und zur Achtung und Einhaltung der allgemein anerkannten Menschenrechte. Heraeus verpflichtet sich, seine Mitarbeiter, einschließlich Zeit- und Wanderarbeiter sowie Angestellte in anderen Arbeitsverhältnissen, mit Würde und Respekt zu behandeln.

Arbeitsschutz hat bei Heraeus einen sehr hohen Stellenwert und wird durch ein umfassendes Compliance Management System zum Arbeitsschutz sichergestellt. Das Bekenntnis von Heraeus zur Einhaltung hoher Arbeitssicherheitsstandards ist im Heraeus Verhaltenskodex und der Heraeus EHS Policy niedergelegt.

Heraeus erwartet auch von seinen Geschäftspartnern, insbesondere Lieferanten, dazu zählen in diesem Zusammenhang auch Minen, die edelmetallhaltige Materialien an Heraeus zur Aufbereitung schicken, dass sie die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter achten und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter schützen. Die Erwartungen an Lieferanten sind in der Heraeus Supply Chain Due Diligence Policy niedergelegt.

II. REGELWERKE, AN DENEN SICH DIE POLICY AUSRICHTET

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte;
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die entsprechenden Konventionen;
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte;
- Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Deutschland);
- OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten.

III. ANWENDUNGSBEREICH UND ZIELE

Die menschenrechtsbezogene Due Diligence erfolgt mit der folgenden Zielsetzung:

- Ermittlung und Bewertung des Risikos von Menschenrechtsverletzungen;
- Verhinderung und Begrenzung der negativen Auswirkungen der festgestellten Risiken, wenn

diese direkt oder indirekt im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten von Heraeus stehen;

- Bewältigung der negativen Auswirkungen der festgestellten Risiken, wenn diese Auswirkungen auf die direkten oder indirekten Geschäftsaktivitäten von Heraeus zurückzuführen sind.

Diese Policy gilt für alle Unternehmen der Heraeus Gruppe.

IV. BEI HERAEUS GELTENDE GRUNDSÄTZE

Heraeus verpflichtet sich zur Einhaltung folgender Grundsätze:

1. Verbot von Kinderarbeit

Die Beschäftigung von Kindern, die das jeweils gesetzlich vorgeschriebene Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung nicht erfüllen, ist nicht zulässig.

Gemäß ILO-Konvention Nr. 138 muss das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung mit dem Ende der allgemeinen Schulpflicht zusammenfallen und darf auf keinen Fall unter 15 Jahren bzw., sofern in einzelnen Ländern einschlägige Regelungen bestehen, nicht unter 14 Jahren liegen.

a) Arbeiten unter gefährlichen Bedingungen

Heraeus duldet keine Beschäftigung von Kindern unter 18 Jahren zur Verrichtung gefährlicher Arbeiten, die ihrem Wesen nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sitten und Lebensgewohnheiten von Minderjährigen schädlich sind.

Sofern die Beschäftigung Minderjähriger zur Verrichtung von Arbeiten unter gefährlichen Bedingungen, insbesondere im Rahmen der Berufsausbildung, gesetzlich in bestimmten Ländern bereits ab einem Alter von 16 Jahren gestattet ist, duldet Heraeus diese Beschäftigung nur dann, wenn die Gesundheit, die Sicherheit und die Sitten und Lebensgewohnheiten der Betroffenen in jeder Hinsicht geschützt sind und die Betroffenen entsprechende Unterweisungen oder Schulungen in dem betreffenden Tätigkeitsbereich erhalten haben.

b) Schlimmste Formen der Kinderarbeit

Heraeus verbietet jede Art der Beschäftigung, auf die die Definition der „schlimmsten Formen der Kinderarbeit“ zutrifft¹.

¹ siehe ILO-Konvention Nr. 182 zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit

2. Verbot aller Formen der Sklaverei, der Zwangsarbeit und des Menschenhandels

Heraeus verurteilt und verbietet jegliche Art der Zwangsarbeit gemäß ILO-Konvention Nr. 29, einschließlich Sklavenarbeit, Arbeit unter Androhung von Strafe sowie unfreiwillige Arbeit. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer darf nicht unangemessen eingeschränkt werden. Mitarbeiter müssen stets das Recht haben, ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist zu beenden. Sofern keine anders lautenden gesetzlichen Vorgaben bestehen, dürfen Heraeus, seine Erfüllungsgehilfen oder im Auftrag von Heraeus handelnde Dritte Ausweise, Pässe, Einwanderungsdokumente oder Bescheinigungen von Mitarbeitern nicht einbehalten, beschlagnahmen oder zerstören. Heraeus und seine Erfüllungsgehilfen dürfen von Mitarbeitern keine Anwerbegebühren oder ähnliche Gebühren verlangen, die insgesamt den Betrag eines Monatsgehalts übersteigen.

Heraeus verurteilt jegliche Form des Menschenhandels.

3. Zulässige Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit darf die nach lokalem Recht geltende maximale Stundenzahl nicht überschreiten. Unbeschadet anders lautender Bestimmungen in einzelnen Ländern darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Mehrarbeit) 60 Stunden nicht übersteigen. Ausnahmen sind nur unter außergewöhnlichen Umständen und im Notfall zulässig. Mitarbeitern steht mindestens ein freier Tag pro Woche zu. Hierbei orientiert sich Heraeus an den ILO-Vorgaben.

4. Gehalt und Sozialleistungen

Gehalt und Sozialleistungen müssen wenigstens dem gesetzlichen Mindeststandard des Landes entsprechen, in dem der Mitarbeiter für Heraeus tätig ist. Mehrarbeit muss mindestens nach den Anforderungen der geltenden Gesetze und Vorschriften vergütet werden. Heraeus Mitarbeiter sind zum Erhalt einer nachvollziehbaren und prüffähigen

Gehaltsabrechnung berechtigt, mit der die Zahlung des vereinbarten Gehalts durch Heraeus belegt wird. Zeitarbeiter dürfen ausschließlich im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften eingestellt werden.

5. Menschenwürdige Behandlung von Mitarbeitern

Die brutale oder unmenschliche Behandlung von Mitarbeitern ist nicht zulässig. Jede Art von Belästigung, körperlicher Bestrafung und psychischer oder physischer Nötigung wird als unmenschliche Behandlung angesehen und als solche unter keinen Umständen toleriert.

6. Verbot der Diskriminierung

Heraeus verurteilt und verbietet jede Form von Diskriminierung, Belästigung, Repressalien oder Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Alter, Religion, Weltanschauung, politischer Ausrichtung, Familienstand, sexueller Präferenz oder körperlicher oder geistiger Behinderung.

Insbesondere verbietet Heraeus jede Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz bei der Einstellung und in Bezug auf

Vergütung, Mehrarbeit, Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Beförderung, Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung.

Heraeus hat dabei besonders die schwächsten Gruppen im Blick, bei denen je nach Land, in dem Heraeus tätig ist, ein besonders hohes Risiko der Diskriminierung besteht. Das können z. B. Frauen, Minderheiten oder Angehörige indigener Völker sein.

7. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzen haben alle Mitarbeiter das Recht, Gewerkschaften oder gleichwertige Arbeitnehmervertretungen zu gründen, diesen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen.

8. Verbot des widerrechtlichen Landentzuges und des unangemessenen Einsatzes von Sicherheitskräften

Heraeus verurteilt den widerrechtlichen Entzug von Land sowie widerrechtliche Zwangsräumungen. Private oder öffentliche Sicherheitskräfte dürfen nicht eingesetzt werden, wenn mangelnde Kontrolle zu unmenschlicher Behandlung von Mitarbeitern, zu einer Verletzung von Leib oder Leben oder zur Beeinträchtigung der Vereinigungs- oder Koalitionsfreiheit führen kann.

9. Schutz der Umwelt, Zugang zu Wasser, Artenvielfalt (Biodiversität)

Der Klimawandel stellt eine Bedrohung für unsere Mitarbeiter, aber auch Mitarbeiter unserer Geschäftspartner und alle Menschen dar, die von der wirtschaftlichen Tätigkeit von Heraeus betroffen sind. Heraeus arbeitet mit Nachdruck daran, die Dekarbonisierung voranzutreiben und Treibhausgasemissionen zu verringern. Dazu laufen ständig Projekte zur Verbesserung der Energieeffizienz und zum Einsatz erneuerbarer Energien. So wird für alle neuen und auch bestehende Gebäude die Bestückung mit Solarmodulen geprüft. Heraeus hat sich zu den Zielen des Pariser Abkommens bekannt und sich dazu verpflichtet, seine Scope 1 und 2 Emissionen bis 2030 um 42 % im Vergleich zu 2021 zu senken.

Heraeus ist sich der Bedeutung des Zugangs zu Trinkwasser für seine eigenen Mitarbeiter und alle Menschen bewusst. Insbesondere bei der Überprüfung von Minen, aus denen Heraeus edelmetallhaltige Materialien bezieht, achtet Heraeus im Rahmen der Audits darauf, dass der Zugang zu Trinkwasser nicht beeinträchtigt wird.

Heraeus bekennt sich zu Tierschutz und Biodiversität. Heraeus arbeitet an der Definition von Zielen zur Verbesserung der Biodiversität im eigenen Geschäftsbereich sowie in der Lieferkette.

10. Sicherheit am Arbeitsplatz

Zur Gewährleistung der allgemeinen Sicherheit sind sämtliche Mitarbeiter, insbesondere Führungskräfte, zur Einhaltung der Regeln und Vorschriften zur Sicherheit am Arbeitsplatz verpflichtet. Heraeus bietet ein Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeiter unangemessene oder unsichere

Arbeitsbedingungen an Vorgesetzte melden können, ohne Diskriminierung oder Repressalien befürchten zu müssen.

V. MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT IN DER EDELMETALLLIEFERKETTE (UPSTREAM UND DOWN-STREAM)

Heraeus stellt hinreichend sicher, dass die Edelmetalle in seiner Lieferkette aus rechtlich und ethisch einwandfreien Quellen stammen, diese nicht in Verbindung mit kriminellen Handlungen, bewaffneten Konflikten und Menschenrechtsverstößen stehen und sie nicht für Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Steuerhinterziehung, Betrug oder andere Straftaten missbraucht werden.

Um die Einhaltung von Menschenrechten bei Vertragspartnern von Heraeus in der Edelmetalllieferkette zu überwachen, wurde bei Heraeus ein Due Diligence-Prozess eingeführt, der u.a. folgende Maßnahmen umfasst:

- Mitteilung an den Vertragspartner, welche Heraeus Leitprinzipien zum Thema Menschenrechte gelten;
- Überprüfung anhand von Dokumentenanalysen, ob die lokalen Menschenrechtsvorschriften vom Vertragspartner eingehalten werden;
- Durchführung von Standortbesichtigungen (Minen) und, falls möglich, Leitfadeninterviews mit Mitarbeitern zur Einschätzung der Arbeitssituation und -bedingungen sofern keine unabhängigen Gutachten vorliegen;
- Vorlage klärender Stellungnahmen bei Verdacht auf Menschenrechtsverletzungen bzw. diesbezüglicher Bedenken;
- Ablehnung neuer Geschäftsbeziehungen bzw. Beendigung bestehender Geschäftsbeziehungen bei Feststellung nicht akzeptabler Verstöße, die nicht behoben oder korrigiert werden können und mit den Grundsätzen der Heraeus Gruppe nicht vereinbar sind.

Das Managementsystem zur Überprüfung von Lieferanten und insbesondere Vertragspartnern in der Edelmetalllieferkette ist genauer in der Heraeus Supply Chain Due Diligence Policy beschrieben.

VI. AUSTAUSCH MIT STAKEHOLDERN

Heraeus steht im ständigen Austausch mit zuständigen Ministerien, Behörden, Industrieverbänden sowie anderen Unternehmen, um die Angemessenheit und Effektivität der eigenen Vorgaben und Prozesse ständig zu überprüfen. Im besonders sensiblen Bereich der Lieferketten für edelmetallhaltige Materialien pflegt Heraeus den Kontakt zu Industrieverbänden im Edelmetallbereich sowie zu Nichtregierungsorganisationen und passt die eigenen Prozesse kontinuierlich an neue Vorgaben und neue Erkenntnisse an.

VII. UMGANG MIT (MÖGLICHEN) MENSCHENRECHTS-VERLETZUNGEN

Mitarbeiter, aber auch Externe, z. B. Mitarbeiter von Lieferanten, können Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen in ihrer Muttersprache über Heraeus [SpeakUp](#) 24/7 melden. Meldungen sind auch anonym möglich, der Schutz des Hinweisgebers ist sichergestellt. Auf Heraeus SpeakUp wird über das Internet, im Heraeus eigenen Kommunikationskanal *Heraeus touch* und über Poster aufmerksam gemacht.

Meldungen über Heraeus SpeakUp erfolgen an den Heraeus Compliance Officer. Allen ernsthaften Hinweisen wird nachgegangen. Die Verfahrensordnung für Heraeus SpeakUp, die im Internet abrufbar ist, legt Zuständigkeiten und den Ablauf der Untersuchung fest. Bestätigt sich der Hinweis, werden durch die zuständige Geschäftsführung angemessene Abhilfemaßnahmen getroffen. Die Verfahrensordnung beschreibt auch, wie der Hinweisgeber, der gutgläubig einen ernsthaften Hinweis gibt, geschützt wird.

Jede Geschäftseinheit bei Heraeus führt einmal jährlich eine Risikoanalyse im Hinblick auf menschenrechtliche Risiken für die Mitarbeiter durch. Die Ergebnisse werden vom Responsibility Office konsolidiert und an das GRC Human Rights Chapter berichtet, in dem ein Mitglied des Group Management Committees vertreten ist. Sofern die Risikoanalyse nahelegt, dass Präventiv- oder Abhilfemaßnahmen erforderlich sind, und diese noch nicht durch die jeweilige Geschäftseinheit ergriffen wurden, kann das GRC Human Rights Chapter geeignete Maßnahmen einleiten. Die Umsetzung der Maßnahmen wird durch das Responsibility Office nachgehalten und bei Bedarf durch die Konzernrevision überprüft.

VIII. VERANTWORTLICHKEITEN UND KONTAKT

Verantwortlich für die Policy ist das Responsibility Office (Heraeus Business Solutions GmbH). Die Policy wurde vom Board of Directors der Heraeus Holding GmbH freigegeben. Verantwortlich für die Umsetzung der Policy sind die Geschäftsführer der jeweiligen Heraeus Gesellschaft.

Kontakt für Fragen zur Policy:

Chief Compliance Officer Heraeus Group

E-Mail: heraeuscomplianceofficer@heraeus.com